



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di “CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LE AZIONI POSITIVE – PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015/2017”

Il Piano delle azioni positive nasce come evoluzione della disciplina sulle pari opportunità che trova il suo fondamento in Italia nella Legge 10 aprile 1991, n. 125 recante “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”. Successivamente, il D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, abrogato dall'art. 72 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro. L'art. 7 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 recante “Disciplina delle attività delle consigliere e consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive” introduce, tra l'altro, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne. Il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento prevedendo all'art. 48 che ciascuna Pubblica Amministrazione, predisponga un Piano di azioni positive volto a “assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.

La Direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministero per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione con il Ministero per i diritti e le pari opportunità indica come sia importante il ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell'attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l'obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l'aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare *best practices* volte a valorizzare l'apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione.

Anche il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance* richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerna, tra l'altro, anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

In particolare, l'art. 7 introduce l'ampliamento delle garanzie, oltre che per le discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che “le pubbliche



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

L'obbligo per le PP.AA. di redigere il Piano delle Azioni Positive, come già sopra accennato, trova la sua origine nella Legge 10/4/1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomini e donne nel lavoro" che in materia di pari opportunità uomo/donna impone l'individuazione di linee di intervento per realizzare l'uguaglianza sostanziale nel mondo del lavoro. E ancora prima il principio di pari opportunità lo si trova nel Trattato di Roma del 1957 ove è enunciata la nozione di "parità della retribuzione a parità di lavoro", per poi arricchirsi nei due successivi Trattati di Maastricht del 1992 e di Amsterdam del 1997, dello strumento delle "azioni positive" quali misure volte ad eliminare gli effetti delle discriminazioni e delle ineguaglianze esistenti e promuovere la parità fra uomini e donne nei vari campi e dei concetti *mainstreaming* (contemperamento delle esigenze delle donne nell'elaborazione, attuazione e valutazione delle politiche comunitarie) e di *empowerment* (accrescimento delle responsabilità e delle capacità decisionali delle donne a tutti i livelli). Con il D. Lgs. 11/4/2006, n. 198 (Codice Pari opportunità), emanato ai sensi dell'art. 6 della Legge delega 28/12/2005, n. 246, all'art. 48 "Azioni positive nelle Pubbliche amministrazioni", è stato imposto alle PP.AA. anche ad ordinamento autonomo l'obbligo di predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, da adottare sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 42 del D. Lgs 165/2001.

Il Piano costituisce documento programmatico diretto ad individuare interventi e misure temporanee e specifiche volte ad eliminare ogni ostacolo, distinzione, esclusione o limitazione basate sul sesso o altra causa di discriminazione, che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere di fatto la realizzazione di pari opportunità e il raggiungimento di un'eguaglianza sostanziale tra i lavoratori e il perseguimento del benessere organizzativo. Per il combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lett. o) e dell'art. 14 del CCNL 16/10/2008, le iniziative in materia di pari opportunità, ivi comprese le proposte di azioni positive, sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa. Nella seduta del 13/04/2015 è stata sottoposta all'esame delle delegazioni abilitate alla contrattazione integrativa la proposta di Piano elaborata dal CUG di questo Ateneo nella seduta del 16/9/2014 ed inviata al Magnifico Rettore ed al Direttore Generale con nota prot. n. 77296 del 24/09/2015.

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	13 aprile 2015
Periodo temporale di vigenza	Anni 2015/2017



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Delegato del Rettore: prof. Rossano Adorno Direttore Generale Reggente : dott. Donato De Benedetto</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFESAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU OO.SS.: FLC-CGIL - CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFESAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.</p>
Soggetti destinatari		Dipendenti a tempo indeterminato e determinato (personale docente/ricercatore/tecnico-amministrativo/CEL), studentesse/studenti.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Piano previsto con il “Contratto” regola gli interventi di azioni positive definiti sulla base del “Piano Azioni Positive – Triennio 2014/2016” proposto dal Comitato Unico di Garanzia dell’Università del Salento. Il Piano costituisce documento programmatico diretto ad individuare interventi e misure temporanee e specifiche volte ad eliminare ogni ostacolo, distinzione, esclusione o limitazione basate sul sesso o altra causa di discriminazione, che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere di fatto la realizzazione di pari opportunità e il raggiungimento di un’eguaglianza sostanziale tra i lavoratori e il perseguimento del benessere organizzativo.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata richiesta la certificazione all’Organo di controllo interno con nota prot. n. <u>33980</u> del <u>22/05/2015</u>.</p> <p>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Con delibera del C.d.A. assunta nella seduta del 29/1/2015, l’Università del Salento ha adottato il “Piano triennale della performance 2015-2017” previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 nonché il Sistema di misurazione e valutazione della performance 2014.



	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera n. 5 del 29/1/2015, previo parere favorevole espresso dal Senato Accademico con deliberazione n. 4 del 20/1/2015, il C.d.A. ha approvato, come previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il "Piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Università del Salento 2015-2017", ivi compreso il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Università del Salento 2015-2017".
		È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013
		Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2013 nella riunione dell'8/9/2014, il cui verbale è stato approvato seduta stante. Detto documento è stato trasmesso al M.E.F. ed all'ANVUR con nota prot. n. 74534, in data 15/9/2014.
Eventuali osservazioni		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

Art. 1 – Obiettivi.-

Nell'articolato si delineano gli obiettivi che si propone il Piano, vale a dire la rimozione di ogni ostacolo, limitazione o altro che possano compromettere la realizzazione delle pari opportunità al fine di raggiungere l'eguaglianza sostanziale tra i lavoratori ed il perseguimento del benessere organizzativo degli stessi.

Art. 2 – Disponibilità finanziarie. -

Per il finanziamento delle azioni positive previste dall'ipotesi di contratto integrativo in esame l'articolo rimanda alle risorse finanziarie stanziare sulle apposite voci di bilancio relative alla realizzazione di interventi rientranti negli ambiti di azione del Piano. Resta ferma la possibilità di reperire ulteriori risorse mediante finanziamenti da parte di enti e *partners* esterni. La disposizione



precisa, altresì, che le iniziative attivate a favore degli studenti saranno finanziate con le risorse destinate ai servizi degli stessi.

Per l'effetto il Piano ha valore di indirizzo ma non incide direttamente sulle previsioni di spesa.

Art. 3 –Ambiti di operatività/obiettivo e linee di intervento.-

L'articolato descrive il raggruppamento degli interventi in ambiti di operatività/obiettivo, ambiti a loro volta suddivisi in linee di intervento. Le azioni per ciascun ambito di operatività/obiettivo si distinguono nel modo seguente:

- 1) *Benessere organizzativo e ambiente di lavoro.* Si precisa che la "Salute organizzativa" è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal D.Lgs 81/2008.

Si definisce, quindi, l'obiettivo di tale azione che consiste nel promuovere l'individuazione, lo sviluppo e l'implementazione di tutte le azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine di una piena integrazione con l'ambiente in un quadro di serene relazioni umane e professionali.

Si indicano poi le strutture coinvolte nonché i destinatari delle n. 10 azioni.

- 2) *Conciliazione vita privata/lavoro/studio.* Si sottolinea l'esigenza di consentire al dipendente di attendere alla cura all'interno della famiglia di figli, anziani e familiari non autosufficienti conciliando il tempo di lavoro con i tempi della vita.

Si definisce l'obiettivo di consentire al genitore di affrontare con serenità le necessità familiari.

Si indicano le strutture coinvolte ed i destinatari di n. 4 azioni.

- 3) *Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali.-* Si dichiara l'impegno a prevenire e rimuovere situazioni di conflitto e disagio psicologico che possono insorgere nelle relazioni tra colleghi e tra questi e i superiori gerarchici.

L'obiettivo è quello di divulgare ed applicare il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing auspicando il ripristino della figura della/del Consigliera/e di fiducia, impegnandosi, altresì a contrastare comportamenti discriminatori, prevaricatori e molestie sessuali nei confronti di studentesse/studenti.

Si indicano le strutture coinvolte ed i destinatari delle n. 4 azioni.

- 4) *Diffusione della cultura di genere.-* Si ravvisa la necessità di attuare iniziative di sensibilizzazione dei dipendenti, ed in particolare dei responsabili di gestione di rapporti organizzativi, a contrastare pregiudizi e preconcetti. A tal fine si individuano n. 2 azioni.

- 5) *Informazione, formazione, carriera e professionalità.-* Si individuano n. 3 azioni dirette a porre in essere appositi monitoraggi, percorsi formativi ed iniziative volte a ridurre squilibri nella composizione di commissioni, organi di governo ecc.



- 6) *Valorizzazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia.* Si vuole porre il CUG nelle condizioni di funzionare concretamente e di rappresentare un valido punto di riferimento in Ateneo. A tal proposito si individuano n. 7 azioni.

Art. 4 – Attuazione del “Piano Azioni Positive – Triennio 2015-2017”.-

L’articolato attribuisce alla Ripartizione Risorse Umane il coordinamento delle Azioni indicate nel Piano prevedendo, altresì, l’informazione semestrale alla RSU ed alle OO.SS.

- b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione.*

Il budget di Ateneo destinato al finanziamento delle azioni positive previste dal presente Contratto Collettivo Integrativo è determinato compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie stanziare sulle pertinenti voci del bilancio di Ateneo, per il triennio 2015/2017, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere organizzativo e contro le discriminazioni.

Risorse aggiuntive potranno essere reperite da eventuali finanziamenti da parte di enti e partners esterni.

La copertura finanziaria delle iniziative attivate in favore degli studenti sarà garantita dalle risorse destinate ai servizi agli studenti.

- c) *Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.*

Il presente accordo non esplica effetti abrogativi di altri contratti integrativi.

- d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.*

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

- e) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa.*

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”.

- f) *Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo si vuole porre in essere un insieme di azioni volte ad eliminare ogni ostacolo, distinzione, esclusione o limitazione basate sul sesso o altra causa di discriminazione, che abbia, come conseguenza o come scopo, di compromettere di fatto la realizzazione di pari opportunità e il raggiungimento di un'eguaglianza sostanziale tra i lavoratori e il perseguimento del benessere organizzativo.

Lecce

11/05/2015

IL DIRETTORE GENERALE REGGENTE
(dott. Renato De Benedetto)

IL RETTORE
(prof. Vincenzo Zara)