

COMITATO



UNICO DI GARANZIA

30 marzo 2016

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DAL C.U.G.

NELL'ANNO 2015-2016

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI
OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI
LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO
DELL'UNIVERSITÀ DI CATANIA.

ai sensi delle **Linee Guida** - Presidenza del Consiglio dei Ministri Direttiva del 4 marzo 2011 (art. 21, legge 4
novembre 2010, n. 183)

Sommario

PREMESSA	2
Quadro normativo	2
IL C.U.G. DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CATANIA	3
SINTESI DELLE AZIONI DEL C.U.G. DELL'UNIVERSITÀ DI CATANIA	6
Organizzazione interna e divulgazione	6
Compiti propositivi.....	6
1) Azioni di networking all'interno e all'esterno dell'Ateneo	6
2) Elaborazione dati forniti dal nucleo di valutazione sul benessere organizzativo.....	9
3) Azioni di supporto e sostegno al personale e alla componente studentesca.....	9
4) Azioni di formazione e di informazione	9
5) Attività e proposte per il Piano delle Azioni Positive 2015-2017	11

PREMESSA

Come richiesto dalle Linee guida del 4 marzo 2011, il C.U.G. redige e trasmette ai vertici dell'Ente di appartenenza, entro il 30 marzo di ogni anno la relazione sull'attività svolta nell'ambito dei principi di parità e pari opportunità, del benessere lavorativo e organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

L'importanza degli argomenti trattati è evidente considerando che un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza potrà tra l'altro migliorare l'efficienza, la produttività e il senso di appartenenza dei dipendenti. Al contrario un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* porterà alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni arrecando, oltre il disagio del personale, anche ripercussioni negative sia sull'immagine sia sulla efficienza delle amministrazioni.

Quadro normativo

Al fine di evidenziare le competenze e gli obblighi del C.U.G. viene di seguito esposto il quadro normativo a cui esso è sottoposto.

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche Amministrazioni di costituire *al proprio interno il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 1).

L'articolo 21, comma 4, della Legge 183/2010, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

La **Direttiva del 4 marzo 2011**, del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità ha fornito le linee guida sulle modalità di funzionamento, sui compiti e sui criteri di composizione dei C.U.G. e i rapporti di collaborazione che lo stesso deve avere con gli altri servizi e strutture dell'Amministrazione / Ateneo, ribadendo e chiarendo nelle premesse che l'attività di garanzia si realizza in un processo integrato, in un impegno a prevenire, rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o psichica al proprio interno.

Nello specifico, **il C.U.G. ha il compito** di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

- a) attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;
- b) pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di mobbing, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

IL C.U.G. DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CATANIA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro è stato costituito dal Magnifico Rettore per il quadriennio 2015-2019 a seguito delle designazioni effettuate dalle organizzazioni sindacali e delle candidature motivate per la componente dei Rappresentanti dell'Ateneo pervenute grazie all'interpello (prot. n. 14 0957, rep. Decreti 4687 del 10 novembre 2014 e del prot. 12423 rep decreti 321 del 3 febbraio 2015).

Il D.R. n. 1181 del 14/ 04/ 2015 ha disposto la composizione del Comitato, sia in merito ai membri Rappresentanti dell'Ateneo, che alla componente di Rappresentanti sindacali. La componente studentesca è stata nominata il 17 luglio 2015 (prot. 92357 n. 2368).

Al 30 marzo 2016 i componenti del C.U.G. sono:

Presidente: Prof. Salvatore Castorina

Componenti designati dall'Ateneo:

Docenti: Alaimo Anna, Avola Maurizio, Barone Germana, Catalano Daniela, De Cristofaro Ernesto, Santisi Giuseppe.

Personale Tecnico Amministrativo: Belluomo Catia, Gullotta Serafina, Ligresti Fabrizio,

Componenti designati dalle organizzazioni sindacali:

Personale Tecnico Amministrativo: Barresi Alessandro, Cantarella Francesca, D'Antona Grazia Maria, Iacona Giovanni Luca, Interlandi Angela, Lo Presti Alfredo, Mara Maugeri, Seminara Agata, Sorace Rosario

Docenti: Migliore Marcello

Rappresentanti studenti:

Longo Giovanni, Musumeci Carmelo, Russo Paolo

La dott.ssa Mara Maugeri è stata nominata vice presidente con funzione di collaborazione con il Presidente e con i gruppi di lavoro interni.

Il prof. Maurizio Avola è stato nominato segretario (Art. 4 del Regolamento, verbale del 2/07/2015).

Le dott.sse Caterina Grasso e Alessandra Jemma sono state assegnate alla Segreteria di Presidenza il 31 luglio 2015. La dott.ssa Caterina Grasso per l'espletamento delle attività di segreteria, comunicazioni e organizzazione interna, relazioni con altri uffici dell'Ateneo, acquisizione richieste e comunicazioni al C.U.G. La dott.ssa Alessandra Jemma per il supporto alle attività di indagini conoscitive, formazione e supporto alle "azioni positive", organizzate e promosse dal C.U.G., organizzazione incontri, seminari e convegni, relazioni con altri C.U.G., centri di ricerca e culturali.

Il Comitato si è riunito per 9 sedute ordinarie, nelle seguenti date:

- 5/06/2015: Regolamento per il funzionamento del C.U.G. e programmazione attività
- 18/06/2015: Comunicazione dimissioni componente; approvazione regolamento per il funzionamento del C.U.G.; organizzazione gruppi di lavoro; programmazione attività.
- 2/07/2015: Organizzazione gruppi di lavoro, programmazione attività
- 23/10/2015: Comunicazioni dei gruppi di lavoro, programmazione attività del C.U.G.
- 3/11/2015: Incontro di formazione sulle attività del C.U.G..
- 20/11/2015: Definizioni delle azioni positive e dei programmi operativi; presentazione e discussione delle tematiche da presentare in occasione del corso di formazione per il personale dell'Università.
- 9/12/2015: Presentazione del C.U.G. ai prossimi consigli di Dipartimento; presenza allo stand del C.U.G. presso il Salone dello Studente; gruppo di lavoro per l'elaborazione delle pagine del C.U.G. sul sito d'Ateneo
- 4/03/2016: Verifica delle azioni positive
- 30/03/2016: Relazione annuale sulle attività del Comitato Unico di Garanzia

In tutte le riunioni si è registrata una elevata percentuale di partecipazione dei componenti (in **Allegato A** verbali delle sedute).

Sono stati istituiti **due gruppi di lavoro** organizzati per temi, con il compito di occuparsi trasversalmente dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che il C.U.G. esercita. I gruppi hanno operato in stretto accordo con il Presidente e si sono confrontati tra loro quando necessario:

Gruppo sul Benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza: coordinatrice Germana Barone, componenti: Avola M., Barresi A., D'Antona G. M., Interlandi A., Ligresti F., Lo Presti A., Santisi G., Seminara A. Il gruppo ha discusso sulla necessità di analizzare il benessere lavorativo ed organizzativo dell'Ateneo; di interagire con la commissione disciplinare, con il delegato RSPP, con il nucleo di valutazione; preparare il materiale informativo sulle tematiche proprie del C.U.G. da presentare ai Dipartimenti.

- Attività del gruppo "Benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza" nelle seguenti date:
 - 12/06/15 (bozza regolamento);
 - 8/07/2015 (pianificazione del lavoro di gruppo);
 - 28/09/2015 (sito, questionario per docenti e studenti, progettazione per presentazione nei dipartimenti, definizione delle azioni positive);
 - 16/10/2015 (proposta questionario sul benessere organizzativo, convenzione con CdL di psicologia per collaborazione con tirocinanti laureate/i in psicologia, proposta telelavoro,);
 - 27/10/2015 (pianificazione di azioni di rete con commissione disciplinare, delegato RSPP, nucleo di valutazione);

Il presidente ha convocato, nell'ambito del gruppo "Benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza", alcuni componenti per l'elaborazione dei dati del questionario ANAC, somministrato dal Nucleo di Valutazione, sul "Benessere Organizzativo":

- 12/01/2016 (Castorina, Barone);
- 22/01/06 (Castorina, Santisi, Barone);
- 29/01/2016 (Castorina, Santisi, Barone);
- 2/02/2016 (Castorina, Barone, Presidente Nucleo di Valutazione Andrea Bettetini, responsabile Francesca Verzi);
- 19/02/2016 (Castorina, Avola, Barone, Maugeri);
- 22/02/2016 (Presidente Nucleo di Valutazione Andrea Bettetini, responsabile Francesca Verzi, Direttore Generale Federico Portoghese, Castorina, Barone, Santisi, Avola, Catalano, Responsabile RSPP Antonio Gulisano, Collaboratrice Amministrativa Clelia Zarbà);
- 26/02/2016 (Castorina, Barone);
- 2/03/2016 (Castorina, Barone, Maugeri, Presidente Nucleo di Valutazione Andrea Bettetini, responsabile Francesca Verzi)

Gruppo sulle Pari opportunità e discriminazioni: coordinatrice Daniela Catalano, componenti: Alaimo A., Belluomo C., Cantarella F., De Cristofaro E., Gullotta S., Iacona G., Sorace R.

Riunioni del gruppo sono state svolte nelle seguenti date:

- 23 luglio (pianificazione azioni positive)

- 8 ottobre 2015.
- Riunioni telematiche su organizzazione 8 Marzo, aggiornamento sulle azioni positive svolte e da svolgere, organizzazione presentazione C.U.G. ai dipartimenti.

Come comunicato dal Presidente al Comitato Unico di Garanzia nella seduta del 9 dicembre 2015, il 26 gennaio 2016 è stata delegata la prof.ssa Germana Barone al coordinamento delle attività del C.U.G. con gli altri Organi dell'Amministrazione centrale e con i dipartimenti (prot. 8240 II 11).

SINTESI DELLE AZIONI DEL C.U.G. DELL'UNIVERSITÀ DI CATANIA

Il Comitato ha svolto, durante il primo anno, l'attività di seguito sintetizzata:

Organizzazione interna e divulgazione¹

- Stesura del **Regolamento** (approvato il 18/06/2015 vedi **Allegato B** - bozza preparata dal prof. Castorina e dal Prof. De Cristofaro.
- Predisposizione all'interno del portale d'Ateneo di un sito web del Comitato che contiene le informazioni indispensabili sulle attività del C.U.G. <http://www.unict.it/C.U.G.> (Presidente, Vice-Presidente, Delegata, Lo Presti, rappresentanti degli studenti in collaborazione con il Prof. Granozzi - Delegato alla Comunicazione e con il dott. Bruno Di Stefano del CEA). Approvato il 20.11.2015²
- Sono stati istituiti due indirizzi e-mail: uno indirizzato solo al presidente (presidenzacug@unict.it) e l'altro a tutti i componenti del comitato (cug@unict.it).
- È stata riorganizzata la nuova sede assegnata al Comitato in Via di Sangiuliano 197 (dott.ssa Jemma), anche dal punto di vista strumentale, rendendola consona alle esigenze dello stesso.
- È stato progettato il materiale divulgativo (un pieghevole e due locandine) nel quale sono stati sintetizzati i punti salienti sulla costituzione, i compiti e gli obiettivi del C.U.G. (Barone), verbale del 20.11.2015.
-

Compiti propositivi

1) Azioni di networking all'interno e all'esterno dell'Ateneo

¹ Per ogni attività in parentesi sono riportati i componenti che se ne sono occupati

² In accordo con la Direttiva Nazionale: *Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del C.U.G., periodicamente aggiornata a cura dello stesso.*

1 A. AZIONI DI NETWORKING ALL'INTERNO DELL'ATENEO

Il C.U.G. ha promosso un'intensa attività di networking all'interno dell'Ateneo³ al fine di promuovere le attività del Comitato stesso, **rendere più efficiente e coerente l'azione di tutela e promozione delle pari opportunità, del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e per rafforzare la valutazione delle performance.** In particolare, a questo fine, all'interno dell'Ateneo, il C.U.G. ha promosso diversi incontri e scambi con il Rettore, il Direttore Generale, il Nucleo di Valutazione, l'ufficio Prevenzione e Sicurezza, l'Area della Formazione, il Servizio Studenti Disabili ClnAP e con i direttori di dipartimento. Tutti i componenti dell'Ateneo hanno mostrato interesse a prender parte attiva ai lavori ed alla programmazione del Comitato e cooperare con il Comitato per il raggiungimento di obiettivi comuni.

Sono in oltre previsti degli incontri con la Delegata ai Rapporti con il personale tecnico-amministrativo prof.ssa Gabriella Nicosia.

In quest'ottica, il Nucleo di Valutazione, ha fornito al C.U.G. i dati dell'indagine⁴, riguardante il personale dipendente tecnico-amministrativo (settembre 2015), volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Nelle seguenti riunioni con il Direttore Generale, il Nucleo di Valutazione e l'RSPP, sono state definiti, su proposta del C.U.G. e in accordo con il Rettore e il Direttore Generale, i ruoli e i compiti di ciascun organo e struttura che si occupano in Ateneo di benessere organizzativo, come dal dettaglio delle riunioni del 2/2/2016, 22/02/2016, 2/03/2016.

³ In accordo con la Direttiva Nazionale: "Il C.U.G. opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. Le amministrazioni forniscono ai C.U.G. tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività. L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il C.U.G., ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il C.U.G., con atti interni (circolari o direttive). In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il C.U.G. e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica."

⁴ A tale proposito, la delibera CIVIT (oggi ANAC) del 29/05/2013 riporta: "Considerata la complessità dell'indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione alla luce del modello elaborato dalla Commissione sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali".

Successivamente (17 /03/2016) su indicazione del Direttore Generale, sono stati presentati dal prof. Castorina e dalla Prof.ssa Barone insieme all'Ing. Gulisano (RSPP) e Prof. Bettetini (Presidente del Nucleo di Valutazione) i risultati del questionario sul benessere organizzativo ai segretari generali delle OOSS.

Nel documento in allegato è riportata la **proposta di coordinamento delle attività del C.U.G di Catania con gli Organi, i servizi e le strutture dell'Ateneo (Allegato C).**

È stata inoltre istituita una collaborazione tra il C.U.G e il Dipartimento di Scienze della Formazione dell'Università di Catania con l'obiettivo di consentire lo svolgimento di attività di tirocinio e formazione.

1 B. AZIONI DI NETWORKING ALL'ESTERNO

Il C.U.G. a livello territoriale, si è interfacciato

- con i C.U.G. degli Atenei di Messina e di Palermo,
- con la responsabile Formazione Permanente e Aggiornamento del Personale A.O.U. "Policlinico - Vittorio Emanuele," Presidio "Gaspere Rodolico" sulle possibili iniziative di formazione da intraprendere in collaborazione (Dott.ssa Giusy Vernaci, Castorina, Catalano, 10/12/2015),
- con la presidentessa del C.U.G. del policlinico universitario di Catania sulle possibili azioni positive da intraprendere in collaborazione (Dott.ssa G. Silvana Verdura, Castorina, Catalano).
- A livello nazionale sono stati intrapresi rapporti con i C.U.G. di altre università con l'obiettivo di pianificare azioni positive in comune.

Il C.U.G. dell'Università di Catania ha inoltre aderito alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Il 18 marzo 2016 la Prof.ssa Barone, ha partecipato alla giornata di studio avente per tema: gli organismi di parità universitari - un impegno per il benessere delle persone e dell'organizzazione, presso Università di Trento. In tale occasione, dopo avere esposto l'azione di coordinamento tra il C.U.G. di Catania, il Nucleo di Valutazione e l'RSPP sono state fatte le seguenti proposte: a) integrare il questionario ANAC di comune accordo con tutte le università partecipanti al progetto (Cattolica Milano, Napoli, IUAV Venezia, Ca Foscari Venezia, Basilicata, Insubria, Bergamo, Camerino, Catania, Firenze, Milano, Padova, Parma, Pavia, Trieste, Verona, Milano Bicocca, Napoli Partenope, Genova, Trento); b) prendere contatti con la commissione ANAC, Dipartimento della Funzione Pubblica, per evidenziare aspetti critici del questionario (legati soprattutto all'ambito discriminazioni e all'ambito salute e sicurezza); c) unificare il questionario ANAC con il questionario INAIL al fine di snellire, approfondire ed ottimizzare il lavoro. La consigliera nazionale di parità Patrizia Tomio e Il delegato del Rettore sul benessere organizzativo dell'Università di Trento, prof. Franco Fraccaroli hanno espresso l'interesse a collaborare sulle proposte del C.U.G. di Catania.

2) Elaborazione dati forniti dal nucleo di valutazione sul benessere organizzativo

2A. ELABORAZIONE DATI FORNITI DAL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL PERSONALE DIPENDENTE TECNICO-AMMINISTRATIVO VOLTA A RILEVARE IL LIVELLO DI BENESSERE ORGANIZZATIVO, IL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LA VALUTAZIONE DEL PROPRIO SUPERIORE GERARCHICO.

I dati analizzati da alcuni componenti del gruppo di lavoro sul benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza (Castorina, Avola, Barone, Santisi), su indicazione del Presidente sono riportati sinteticamente nell'**Allegato D**. Siamo in attesa di includere nella valutazione i dati in corso di elaborazione dal Servizio di Sicurezza di Ateneo relativi alla valutazione del rischio.

È in corso la programmazione di un nuovo piano di rilevazione sui temi del benessere organizzativo e della sicurezza, che coinvolga oltre al personale tecnico-amministrativo anche i docenti (Catalano) e la componente studentesca. Il Comitato propone di approfondire le indagini concordate con il Nucleo di Valutazione e con l'ufficio Sicurezza tramite indagini individuali e/o di gruppo.

3) Azioni di supporto e sostegno al personale e alla componente studentesca

In relazione alle richieste di dipendenti e della componente studentesca dell'Ateneo, relative a situazioni di disagio psicologico sul luogo di lavoro pervenute al Presidente del C.U.G. e ad alcuni componenti, per la risoluzione di singoli casi è indispensabile stabilire una collaborazione con gli Organi e le figure competenti dell'Ateneo di Catania (Commissione etica già nominata, che si insedierà a breve, Commissione Disciplinare, Rettore, Direttore Generale).

Il C.U.G. ha comunque considerato le segnalazioni come eventi sentinella meritevoli di approfondimento, in una logica di prevenzione di ogni ingiusta discriminazione e le ha analizzate finalizzandole alla progettazione di azioni positive, a beneficio di tutto l'Ateneo.

4) Azioni di formazione e di informazione

Di seguito le attività svolte in questo ambito:

4.a - Formazione interna al C.U.G. sulla normativa vigente sulle competenze, compiti e ruoli del C.U.G. A supporto è stato preparata una presentazione PowerPoint dalla Prof. Barone tenuto conto dei suggerimenti di tutti i componenti del comitato (presentato al C.U.G il 20/11/2015). Lo stesso documento è stato presentato durante lo svolgimento dei Consigli di Dipartimento, al fine di sensibilizzare il personale sulle tematiche di pertinenza del Comitato Unico di Garanzia e di far conoscere ai dipartimenti la fattiva presenza del Comitato all'interno dell'Ateneo e il suo coinvolgimento nei processi amministrativi (in tabella **Allegato E** sono riportate le date dei consigli di dipartimento e l'attività dei componenti del C.U.G.). Nel corso dell'incontro con i dipartimenti sono state presentate e discusse le tematiche del benessere

organizzativo e del contrasto alle discriminazioni nell'ambito della nostra università e delle singole strutture organizzative.

4.b - Formazione ed aggiornamento di alcuni componenti del C.U.G. di Catania (Castorina, Barone, Maugeri, Catalano, Jemma) con la frequenza del convegno dal titolo "Il ruolo dei C.U.G. nelle Università italiane e nelle Pubbliche Amministrazioni" - corso di formazione (3ª edizione) in cui erano presenti componenti C.U.G. di altre università ed enti pubblici (29-30 ottobre 2015, Messina).

4.c - Il C.U.G. ha organizzato in collaborazione con l'area della Formazione un ciclo di 4 incontri formativi dal titolo "A garanzia delle differenze" rivolto al personale tecnico amministrativo, svolti tra novembre e dicembre 2015, presso Villa Citelli. Il primo incontro si è tenuto il 25 novembre 2015, giornata di celebrazione contro la violenza di genere.

Il Prof. Castorina ha aperto i lavori di presentazione del C.U.G. all'Ateneo di Catania.

La prof. G. Barone ha tenuto un corso di 4 ore dal titolo "Pari opportunità, prevenzione del mobbing, cultura di genere. Il ruolo del Comitato Unico di Garanzia per migliorare la condizione lavorativa" con l'intento di dare maggiore visibilità al comitato all'interno dell'Ateneo, avviare un confronto e una riflessione sui temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza.

La prof.ssa D. Catalano, ha tenuto un corso di 4 ore dal titolo "Stile di vita, alimentazione e differenza di genere"

Il prof. G. Santisi ha tenuto un corso di 4 ore dal titolo "Verso un modello di superamento delle differenze, la valorizzazione del capitale psicologico per una organizzazione positiva"

La prof.ssa G. Mendorla ha tenuto un corso di 4 ore dedicata alla violenza sulle donne.

In tutti gli incontri si è registrata una numerosa presenza di partecipanti (nell'**Allegato F** sono riportati il programma e la sintesi delle relazioni tenute).

4.d Organizzazione e partecipazione del C.U.G. al salone dello studente al Centro Fieristico Le Ciminiere dal 15 al 17 dicembre 2015, dalle ore 8,30 alle ore 14,00. Hanno partecipato: Castorina, A. Interlandi, S. Gullotta, A. Jemma, F. Ligresti e M. Avola. La manifestazione è stata l'occasione per promuovere all'interno e all'esterno dell'Ateneo le attività del C.U.G, anche attraverso materiale informativo stampato per l'occasione (pieghevoli).

4.e Discussione sui risultati dell'indagine sul benessere organizzativo con i componenti delle organizzazioni sindacali del C.U.G. (Prof. Castorina, componenti delle organizzazioni sindacali del C.U.G., 1 Marzo 2016).

4.f Partecipazione e presentazione di un intervento dal titolo "Benessere organizzativo esperienza dell'università di Catania" della Prof.ssa Barone In qualità di delegata alla giornata di studio su gli organismi di parità universitari: un impegno per il benessere delle persone e dell'organizzazione.

Università di Trento, 18 marzo 2016 (nell'**Allegato G** sono riportati il programma e la sintesi della relazione tenuta).

4.g Intervento Tavola rotonda 8 marzo 2016 della prof.ssa Daniela Catalano, al Teatro Machiavelli di Catania, su "Dalle Pari Opportunità agli organi di garanzia: una risorsa nel contrasto alle discriminazioni", incontro in occasione della Giornata Internazionale della donna a cura dell'associazione Ingresso Libero e la Fondazione Lamberto Puggelli, in collaborazione con DISUM e Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo.

4. h Eventi in programmazione: a) organizzare di eventi, manifestazioni musicali e teatrali che si propongono la diffusione dei contenuti propri della missione del C.U.G..

4. i Un convegno in collaborazione con altre Università sulle tematiche proprie del C.U.G.

5) Attività e proposte per il Piano delle Azioni Positive 2015-2017

Sulla base dell'analisi dei dati relativi al personale tecnico amministrativo riguardanti le pari opportunità, il benessere lavorativo, organizzativo e sicurezza (forniti dal Nucleo di Valutazione di Ateneo) e sulla base di alcuni lavori di gruppo effettuati con il personale tecnico amministrativo, il C.U.G., per il prossimo triennio, intende proporre all'Università degli Studi di Catania un Piano di Azioni Positive (P.A.P.) (**Allegato H**) come definito dalla normativa⁵, in cui verranno riportate le azioni specifiche per ciascuno degli obiettivi di seguito riportati:

Obiettivo 1. Azioni di networking - rivolte anche agli organismi territoriali e ai C.U.G. di altre Università.

Obiettivo 2. Azioni di promozione e tutela della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, sicurezza e tutela della salute e del contrasto alle discriminazioni - al fine di prevenire i casi di molestie, di mobbing, discriminazioni e altre situazioni di trattamenti di disuguaglianza. Tali azioni verranno concordate con gli Organi e i servizi dell'Ateneo competenti per materia. Inoltre il comitato ha l'intenzione di promuovere l'istituzione di uno sportello di ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro. Tali sportelli sono destinati a supportare coloro che nel contesto

⁵ Secondo quanto disposto dalla normativa (D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246; D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive" ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro") le azioni positive rappresentano misure specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice e sono "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento.

⁵ L'iniziativa si colloca nell'ambito delle tematiche di prevenzione e protezione previste dal D.Lgs 81/2008 sulla salute e sicurezza sul lavoro e tende a promuovere condizioni sempre migliori di benessere e soddisfazione lavorativa, sia per il personale tecnico amministrativo sia per il personale docente e anche per gli studenti e studentesse.

professionale o di studio possano vivere situazioni di criticità lavorativa grazie anche alla collaborazione dei tirocinanti di diversi dipartimenti dell'Università di Catania⁵.

Obiettivo 3. Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione - rivolte a tutto il personale dell'Ateneo (docenti, tecnici amministrativi, dirigenti e direttori) e alla componente studentesca riguardanti tutte le tematiche proprie del comitato: a) la discriminazione relativa al genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla razza, alla lingua, all'origine etnica, alla religione, alla disabilità; b) le garanzie alle condizioni di lavoro e alle progressioni in carriera e alla sicurezza; c) diffusione del codice etico e di comportamento; d) le pari opportunità, attraverso l'eliminazione degli stereotipi di genere; e) formazione sulla medicina di genere, e sostegno alla prevenzione in medicina. L'informazione potrà essere svolta anche attraverso attività seminariali, convegni, spettacoli musicali teatrali da concordare anche con l'area della Formazione e con il Centro Orientamento e Formazione (COF).

Obiettivo 4. Azioni di sostegno - con le seguenti finalità: a) promuovere e potenziare le iniziative che attuano le politiche di conciliazione vita privata-lavoro attraverso l'analisi e la verifica di fattibilità di progetti anche sulla base di precedenti esperienze locali e nazionali (telelavoro, asilo nido, ludoteca e altro); b) la promozione di una cultura di pari opportunità (congedi parentali); c) percorsi di salute per i dipendenti in collaborazione con il Policlinico Universitario orientati al miglioramento dello stile di vita; f) potenziare le convenzioni con centri di accoglienza per i figli dei dipendenti in età scolare e/o per i genitori anziani; g) potenziare la formazione a distanza per studenti disabili che richiedono tale servizio.

Compiti consultivi (pareri)

Il C.U.G. ha fornito il proprio parere sui dati dell'indagine sul benessere organizzativo, forniti dal Nucleo di Valutazione (settembre 2015) da cui si evince che gli ambiti da attenzionare sono i seguenti: *L'equità nella mia amministrazione, La carriera e lo sviluppo professionale* e *Il Contesto del mio lavoro*.

Di seguito vengono sinteticamente riportati alcune osservazioni. La relazione dettagliata è riportata in **Allegato D:**

1. Hanno partecipato all'indagine 655 dipendenti in ruolo all'Ateneo su un totale di 1179 (56%). Tale dato, seppur in linea con il dato ANAC del 2014, potrebbe indicare qualche difficoltà nella comprensione dell'utilità dell'indagine e dubbi sull'anonimato delle risposte. Compito del C.U.G. sarà quello di informare tutto il personale dell'Ateneo sul fatto che l'indagine non è un adempimento formale ma sostanziale: i) è una reale opportunità di ascolto e relazione dirigenza - dipendenti su tematiche delicate e rilevanti; ii) è un utile strumento per collegare le politiche di valorizzazione del personale al ciclo della *performance*; iii) non ha ricadute sulla valutazione personale, in quanto anonima, ma esclusivamente finalità legate all'elaborazione di un piano di miglioramento.

2. È stata utilizzata una **metodologia** di rilevazione riconosciuta a livello nazionale ed i dati sono confrontabili su larga scala. Vengono evidenziate alcune criticità nel questionario ANAC per cui sarebbe utile: a) integrare nell'ambito dell'autonomia dei singoli enti, prevista dall'ANAC, alcuni item al fine di prendere in considerazione le specificità del contesto lavorativo universitario; b) proporre un'indagine alternativa validata scientificamente a livello internazionale. In ogni caso il C.U.G. ritiene importante proporre un'indagine di clima rivolta anche al personale docente con metodi da valutare anche sulla base di esperienze ottenute in altre università. Nell'ambito della metodologia scelta vanno segnalate alcune problematiche relative alla somministrazione del report:

i) Probabilmente non è chiara la scala delle risposte di cui si conosce bene il significato solo per 1 e 6 mentre l'interpretazione dei valori intermedi non è esplicitata

ii) Per l'esperienza del C.U.G., alcune delle domande possono risultare ambigue o non chiare.

3. Presentazione dei risultati:

i) È opportuno presentare i dati in forma facilmente comprensibile per tutto il personale dell'Università.

ii) Ai fini della trasparenza è opportuno mostrare tutti i risultati indicando i valori medi piuttosto che solo quelli estremi.

iii) Approfondire i dati scorporati per sesso, tipologia di contratto- qualifica.

iv) Analizzare con particolare cura il significato dei dati mancanti.

4. Riguardo i **risultati** delle indagini - nonostante si tratti dei primi dati, ad una prima analisi sono evidenti gli ambiti tematici che meritano una maggiore attenzione. Emerge, in particolare, la percezione (in perfetta linea con quanto evidenziato a livello nazionale dal confronto con i dati ANAC 2014) di un'Amministrazione non sempre equa nell'assegnare i carichi di lavoro e le responsabilità. Nonostante prevalga, in genere, un elevato senso di appartenenza alla propria amministrazione ed un costruttivo, seppur migliorabile, rapporto con il proprio "capo", la possibilità di una carriera professionale viene considerata talvolta come non legata a percorsi di effettiva valorizzazione del merito.

A breve verrà organizzata una **conferenza dei servizi** al fine di restituire a tutto il personale, ai dirigenti e ai direttori di dipartimento il risultato dell'indagine insieme ad alcuni suggerimenti finalizzati al miglioramento per la prossima indagine sul benessere organizzativo e sulle azioni positive.

Compito del C.U.G. sarà anche quello di formulare pareri su: progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione di appartenenza; piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione; criteri di valutazione del personale tecnico-amministrativo; contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Il Presidente del C.U.G.

Prof. Salvatore Castorina

Il componente estensore.

Prof.ssa Germana Barone