

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
**per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e studia e**  
**contro le discriminazioni**

**RELAZIONE ANNUALE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**  
**DELL'UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE**  
**ANNO 2021**

**GIUGNO 2022**

Il Comitato Unico di Garanzia è composto da:

**MEMBRI EFFETTIVI:**

**rappresentanza dell'Amministrazione**

Prof.ssa Marcella TRAMBAIOLI–Presidente

Prof.ssa Chiara BERTONE

Dott.ssa Enrica TOSELLI

**rappresentanza sindacale**

Dott.ssa Cristina CORTISSONE

Dott.ssa Silvia SANTORO

Dott.ssa Grazia TESTORE

**MEMBRI SUPPLEMENTI**

**rappresentanza dell'Amministrazione**

Prof.ssa Raffaella AFFERNI

Dott. Marco PORTANOVA

Sig.ra Antonella TORRIANI

**rappresentanza sindacale**

Dott.ssa Valeria GARIAZZO

Dott. Francesco CELLERINO

**Premessa**

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", emessa in via congiunta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità, che prevede che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Questa relazione si riferisce all'attività svolta dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, per il periodo gennaio-dicembre 2021.

### **Le pari opportunità nell'Ateneo**

L'Università degli Studi Del Piemonte Orientale "Amedeo Avogadro" ha istituito, nel corso del 2011, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, organo introdotto dal c.d. Collegato lavoro (L. n. 183/2010) che, nel novellare il D. Lgs. n. 165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni), ha previsto, nell'art. 21, la fusione dei Comitati per le Pari Opportunità e dei Comitati Paritetici sul Fenomeno del mobbing e la loro trasformazione in nuovi Comitati Unici di Garanzia.

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al lavoro, agli uffici pubblici e alle cariche accademiche, nonché nella stessa attività lavorativa figura anche tra i principi generali (art. 3) dello Statuto dell'Università.

Inoltre nello Statuto sono previsti diversi meccanismi per incentivare la presenza delle donne nei centri decisionali:

- L'art. 12 comma 3 prevede che "Compongono il Senato Accademico: a) il Rettore; b) quattordici docenti di cui almeno un terzo Direttori di Dipartimento, eletti dai professori di I e di II fascia e dai ricercatori dell'Ateneo, nel rispetto delle diverse aree scientifico disciplinari e del principio delle pari opportunità tra uomini e donne.
- l'art. 13 prevede che "Nella composizione del Consiglio di Amministrazione deve essere garantito il rispetto, in ciascuna componente, del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici. In relazione alla designazione di cui al comma 4 lettera c) entrambi i generi devono essere rappresentati da almeno due componenti.

### **Piani di intervento per attuare pari opportunità e benessere organizzativo**

Il Comitato Unico di Garanzia ha predisposto il Piano di Azioni Positive 2021/2023 così come prescritto dal d.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. Con il piano approvato si è voluto proseguire nel solco già tracciato di attenzione alla conciliazione tra la vita professionale e familiare e al sostegno per l'impegno di cura rivolto alle diverse situazioni familiari dei dipendenti, nonché alle azioni rivolte alla tutela della parità di genere. Il Comitato continua a sostenere l'iniziativa relativa alla promozione dei bandi di telelavoro emanati nell'Ateneo e fornisce strumenti a supporto dei dipendenti in particolari situazioni di disagio. Rispetto ai temi delle pari opportunità e del benessere organizzativo,

si possono evidenziare diversi punti di forza dell'Ateneo, ma anche qualche possibile area di miglioramento.

**Punti di forza:**

- Risulta presente la figura della Consigliera di Fiducia (figura istituita dall'art. 51 del CCNL comparto Università del 27.01.2005, recepita nello Statuto all'art. 20 e nei Codici di condotta contro le molestie sessuali e per la lotta contro il mobbing in vigore presso l'Ateneo) che presta la propria assistenza, secondo un calendario che prevede due giornate al mese di disponibilità al ricevimento presso le sedi dell'Ateneo, o in modalità videoconferenza considerata la situazione pandemica in corso, a tutela di chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing o di una molestia sessuale ad opera di un altro appartenente alla suddetta comunità, verificatasi in ambito di studio o di lavoro dell'Ateneo. È incaricata dall'Ateneo per fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali e di mobbing e a contribuire alla soluzione del caso, anche segnalando all'Amministrazione eventuali casi di disagio che possano compromettere il benessere psicofisico della persona e, nello svolgimento della propria funzione, agendo in piena autonomia e nella massima riservatezza. La Consigliera di Fiducia opera in stretta collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia ed è invitata a partecipare alle sedute dell'Organo, qualora abbia casi da sottoporre all'attenzione del Comitato.
- Per quanto riguarda le politiche di conciliazione vita-lavoro il Comitato rileva che l'Ateneo favorisce l'uso di forme flessibili di lavoro tramite la predisposizione di un bando annuale per l'attivazione di progetti di telelavoro a favore del personale tecnico-amministrativo in particolari condizioni di difficoltà (esigenze di conciliazione e di mobilità della/del dipendente prioritariamente riconducibili a situazioni di disabilità psico-fisica certificata da struttura pubblica competente, tale da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro; situazioni di dipendenti affetti da gravi patologie che richiedano terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo; cura di figli minori di dodici anni, assistenza a parenti o affini o conviventi e distanza dell'abitazione dalla sede di lavoro).
- Nel corso dell'anno 2021, in considerazione del perdurare della situazione di emergenza sanitaria dovuta alla pandemia da COVID-19, l'Università del Piemonte Orientale ha mantenuto la possibilità, da parte del personale tecnico-amministrativo, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile sia per contrastare la diffusione del virus COVID-19 sia per agevolare i dipendenti con figli minori in DAD, ovvero dipendenti in isolamento fiduciario per contatto stretto con soggetti positivi. I soggetti

“fragili” hanno potuto fruire della modalità “lavoro agile” in base alle prescrizioni del medico competente.

- In occasione della modifica del “Regolamento per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca” (Art. 22 L. 30 dicembre 2010, n. 240), il CUG, su sollecitazione del Settore Ricerca – Dottorati e Assegni di Ricerca, ha espresso parere positivo, in merito all’estensione della proroga fino ad un massimo di 330 giorni, invece dei 240 giorni precedentemente indicati, per quanto riguarda la sospensione e conseguente proroga dell’assegno di ricerca in caso di gravidanza, in quanto la modifica risulta apportare un miglioramento alle condizioni di conciliazione e tutela della maternità.
- Nel corso dell’anno 2021 si è concluso il percorso, condiviso con l’Amministrazione, per l’adozione del “Regolamento per l’attivazione e la gestione delle carriere alias per gli studenti in transizione di genere” quale misura di tutela per studenti transgender. Il Regolamento, emanato con Decreto Rettorale rep. 976/2021 protocollo n. 68251 del 30/06/2021, accogliendo, secondo le più recenti indicazioni della C.R.U.I, il principio di autodeterminazione di genere, disciplina i casi in cui uno studente o una studentessa richieda di utilizzare un nome diverso da quello anagrafico nelle interazioni all’interno della comunità universitaria, mediante l’attivazione e la gestione della identità alias”. Successivamente all’emanazione del Regolamento per l’attivazione e la gestione delle carriere alias per gli studenti in transizione di genere il C.U.G. si è fatto parte attiva nel pubblicizzarlo anche attraverso la Web radio dell’Ateneo;
- In occasione della Giornata internazionale contro l’omobitansfobia (17 maggio) il C.U.G, nella persona della prof.ssa Chiara Bertone, ha collaborato con l’Università di Verona per l’organizzazione dell’incontro nazionale “RICONOSCERE I LEGAMI POSSIBILI” trasmesso in modalità streaming. L’incontro è stato preceduto dai saluti istituzionali delle massime cariche istituzionali dell’Ateneo e dalla Presidente del CUG per rappresentare l’impegno di UPO contro le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e l’identità di genere.
- La prof.ssa Chiara Bertone è stata inserita nel gruppo di lavoro dell’Ateneo per la redazione del Bilancio di Genere. A tale proposito si ritiene opportuno far rilevare che la versione finale del documento è stata emendata, su richiesta del Rettore, eliminando la parte relativa all’attivazione di un “Percorso partecipato per le Azioni Positive in cui, sulla base di una condivisione dell’analisi realizzata per il Bilancio di Genere, le diverse componenti dell’Ateneo possano acquisire consapevolezza dell’attuale situazione e sviluppare proposte per ridurre i divari di genere, prevenire le discriminazioni e promuovere l’inclusione”.

### **Alcune possibili aree di intervento e di miglioramento:**

- Promozione piani di formazione interna/esterna sul tema pari opportunità/discriminazioni, anche in considerazione di quanto accaduto nel corso della campagna pubblicitaria per le immatricolazioni, con la pubblicazione sulla pagina Facebook dell'Ateneo di un "meme" rappresentante la pratica sessista del *catcalling*. Il C.U.G, anche su sollecitazione di diverse componenti dell'Ateneo, si è detto disponibile ad organizzare uno spazio di formazione e confronto sui temi della comunicazione inclusiva, aperto a tutte le componenti dell'Ateneo. Tale proposta non ha avuto seguito in quanto i vertici dell'Ateneo hanno sottolineato che "spetta all'Ateneo, nelle sue componenti di governance, organizzare corsi di formazione e momenti di approfondimento su questi ed altri temi altrettanto importanti".

- Realizzazione di monitoraggio sul benessere lavorativo relativo ai sintomi psicosomatici dello stress lavorativo, valutazione dei rischi e piani di emergenza in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Sicurezza di Ateneo;

- Ricognizione relativa agli studi di genere effettuati nel nostro Ateneo al fine di potenziare le risorse e le esperienze già acquisite in materia e condividerle come patrimonio collettivo di tutta la comunità universitaria;

Verifica della possibilità di procedere all'attivazione dell'istituto delle "Ferie solidali" a favore del personale tecnico-amministrativo in particolari situazioni di necessità;

- Prosecuzione delle attività necessarie per estendere l'attivazione di profili alias anche al personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo a tutela di soggetti transgender.

### **IL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)**

#### **Composizione**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato costituito con Decreto Rettorale rep. n. 146/2011 del 23/03/2011. I componenti durano in carica quattro anni e il loro mandato è rinnovabile *"purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico"* ai sensi dell'art. 3.6 della direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del sottosegretario delegato alle Pari Opportunità

Il Comitato insediatosi, nell'attuale composizione, in data 6 giugno 2019 è composto in maniera paritetica da componenti nominati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative in seno all'amministrazione.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia è donna ed è Professore Associato. I componenti C.U.G. sono in totale 12, suddivisi tra effettivi e supplenti come rappresentato nella seguente tabella:

| COMPONENTI                | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---------------------------|-------|--------|--------|
| Effettivi Amministrazione | 3     | 0      | 3      |
| Effettivi parte sindacale | 3     | 0      | 3      |
| Supplenti Amministrazione | 2     | 1      | 3      |
| Supplenti parte sindacale | 1     | 1      | 2      |

### Operatività

Il Comitato ha sede presso il Rettorato, ma non ha locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività né un supporto amministrativo per la gestione del suo funzionamento, è dotato di un proprio budget annuale (pari a 4.000,00 euro l'anno).

Nel corso del 2021 il Comitato si è riunito dieci volte.

Il C.U.G nel 2012 si è dotato di un proprio **REGOLAMENTO**, emanato con Decreto del Rettore repertorio n. 185/2012 Prot. n. 9589 del 28.05.2012 nel quale, all'art. Art. 5 "Competenze del C.U.G." si stabilisce che:

Al Comitato sono attribuiti compiti propositivi, consultivi e di verifica - nell'ambito delle competenze citate nell'art.21 della Legge 183/2010 e specificate nella Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG (art,3.2) - in ordine all'ottimizzazione della produttività del lavoro, al miglioramento dell'efficienza delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro e di studio caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per lavoratori/lavoratrici e per la componente studentesca. Al Comitato spettano funzioni propositive, consultive e di verifica, come sotto riportato.

**a. Funzioni propositive del C.U.G.**

Il Comitato opera

- per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, e in generale delle persone in ogni condizione personale; - per attuare politiche di conciliazione, di mediazione e di risoluzione dei conflitti, ogni qual volta venga portata alla sua attenzione una presunta discriminazione, attuando quanto sia necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- per favorire le varie e molteplici esigenze delle donne e degli uomini;
- per la diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con le costituite reti associative degli organismi di parità delle Università italiane, e/o con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

Il Comitato:

- interviene su temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa, anche in collaborazione con le OO.SS. A tale proposito, su invito della Parte Pubblica, la Presidente del C.U.G (o suo Delegato) partecipa alle riunioni di trattativa sindacale qualora i punti all'O.d.g. della seduta riguardino tematiche di competenza del C.U.G;
- interviene nelle azioni positive e nei progetti relativi al proprio mandato in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, le OO.SS., organi istituzionali dell'Amministrazione preposti, altri organismi di parità delle Università italiane; - interviene favorendo l'apertura di sportelli per l'ascolto ed il sostegno per contrastare il disagio lavorativo;

**b. Funzioni consultive del CUG.**

Il Comitato formula pareri su:

- progetti di riorganizzazione dell'Amministrazione;
- piani di formazione del personale;
- orari 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.

**c. Funzioni di verifica del CUG.**

Il Comitato si propone di verificare:

- i risultati delle azioni positive poste in essere;



- i risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- gli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
- l'assenza di ogni forma di discriminazione (diretta e indiretta, relativa a: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, responsabilità familiari, religione, lingua) nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e studio, nella formazione professionale, nella promozione, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro. A tal fine, il Comitato si avvarrà anche della collaborazione della Consigliera di Fiducia di Ateneo - le azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, verificando l'attuazione delle direttive comunitarie e legislazione statale in tema di lavoro, pari dignità e non discriminazione delle persone.

### **Azioni**

Rispetto ai compiti previsti dalla normativa – propositivi, consultivi e di verifica – il Comitato Unico di Garanzia, nel corso dell'anno 2021, ha svolto le seguenti azioni:

- verifica dei risultati delle azioni positive programmazione delle attività;
- avvio della discussione per la predisposizione del Piano di Azioni Positive 2022/2024;
- azioni di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing (gestione segnalazioni del personale e degli studenti);
- studi di genere;
- come si evince dalla Relazione annuale della Consigliera di Fiducia, nel corso del 2021 il CUG è stato informato circa una possibile problematica in essere tra una docente e il Direttore del Dipartimento di afferenza della stessa. La Consigliera di Fiducia ha comunicato di aver sentito entrambe le parti interessate e di ritenere difficilmente sostenibile l'esistenza di un vero e proprio comportamento mobbizzante nei confronti della persona da cui era stata contattata.