



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**



**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri
del 4 marzo 2011

ANNO 2017

Sommario

1. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG)
Attività CUG
2. CONTESTO DI ATENEO
3. PIANO AZIONI POSITIVE (PAP)
4. ALTRE AZIONI TESE A FAVORIRE IL BENESSERE LAVORATIVO

Comitato Unico di Garanzia (CUG)

La presente relazione include l'attività svolta dal CUG nell'anno 2017 nella composizione di cui il D.R. n. 147 del 18.02.2013 scaduto il 18.02.2017, e l'attività svolta da quello ora operante, il cui mandato è stato conferito con il d. r. n. 431 del 2.8.2017.

Va segnalato che il periodo di transizione fra la nuova composizione dell'organismo e quella precedente è coincisa con quello della modifica dello Statuto dell'Università del Salento. In effetti, la vigente versione è stata approvata con Delibera n. 133 del 28.07.2017 del Senato Accademico previo parere favorevole espresso dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 101 del 10.04.2017.

In particolare, l'articolo 60 - Comitato unico di garanzia dispone che:

- 1. Il Comitato unico di garanzia promuove e tutela, all'interno della comunità universitaria, le pari opportunità e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di mobbing.*
- 2. Il Comitato svolge tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi in tema di pari opportunità, di contrasto ai fenomeni di mobbing, di benessere lavorativo, di lotta verso qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.*
- 3. Il Comitato può promuovere e coordinare studi, ricerche, attività di formazione e azioni positive al fine di realizzare le pari opportunità nella ricerca, nella didattica e nell'attività tecnico-amministrativa.*
- 4. Il Comitato dura in carica quattro anni ed esercita le proprie funzioni nei confronti di tutti i soggetti della comunità universitaria.*
- 5. Il Comitato è composto da rappresentanti del personale dell'Ateneo, che possiedano adeguate conoscenze e comprovata esperienza in materia di pari opportunità e di contrasto ai fenomeni di mobbing e di discriminazione.*
- 6. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Per ogni componente effettivo è designato con le medesime modalità un componente supplente.
La designazione deve garantire, per quanto possibile, la parità di genere.*
- 7. Il Comitato è altresì integrato da due rappresentanti degli studenti designati su base elettiva in modo da assicurare nel complesso la parità di genere, che partecipano alle deliberazioni con esclusione delle materie nelle quali sia richiesta una composizione paritetica fra la componente sindacale e la componente dell'Amministrazione.*

8. Il Comitato s'intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti.

9. Il Presidente del Comitato è eletto tra i componenti a maggioranza degli aventi diritto.

10. Il Comitato:

- individua e risolve situazioni di discriminazione diretta o indiretta, di qualsiasi natura;

- risolve in via conciliativa casi di mobbing;

- suggerisce o promuove iniziative per la rimozione dei fattori discriminanti e la diffusione della cultura del rispetto e del benessere lavorativo, con piani di azioni positive, bilancio di genere, conciliazione vita privata/lavoro;

- formula pareri, su richiesta, in tema di organizzazione dell'amministrazione, formazione del personale, criteri di valutazione del personale, verifica delle performance.

11. Il Comitato può esercitare l'iniziativa di revisione dello Statuto ed esprime comunque parere sulle revisioni dello Statuto.

12. Tutti gli uffici e gli organi dell'Ateneo forniscono al Comitato dati e informazioni necessari a garantirne l'effettiva operatività.

13. Il Presidente del Comitato ha il diritto e, se richiesto, il dovere di essere ascoltato dal Senato accademico, dal Nucleo di valutazione, dal Consiglio di amministrazione, dal Consiglio degli studenti, dalla Consulta del personale tecnico-amministrativo.

14. Il Presidente del Comitato redige entro il 30 marzo di ogni anno una relazione riferita al personale dell'Ateneo, per l'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing.

15. La relazione è trasmessa al Nucleo di valutazione e al Senato accademico. La relazione è divulgata nelle forme previste dalla legge.

16. Il Comitato collabora con altri organismi regionali e nazionali, competenti sulle tematiche della parità e dell'antidiscriminazione.

17. Per la disciplina delle proprie attività, il Comitato adotta un proprio regolamento interno entro sessanta giorni dalla sua costituzione.

Attività

In conformità a quanto disposto dalla legge e dallo Statuto dell'Università del Salento, il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni:

Nella precedente composizione, il CUG si è riunito il 16/1, il 10/2 e il 14/3. Nella nuova composizione il CUG si è riunito il 5/9, l'11/10, il 19/10, il 25/10, il 15/11 e l'11/12.

Comunicazione e rapporti con la comunità universitaria

Ormai opera a regime il sito dedicato all'attività del CUG all'interno del portale Unisalento, il che una più agevole comunicazione fra l'organo di garanzia e la comunità accademica.

Rapporti con altri organismi

Il CUG di Unisalento aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Attività di formazione CUG - precedente composizione

In seguito al corso di formazione, in attuazione del Piano di azioni positive 2014-2016, promosso dal CUG "Comunicazione interpersonale nelle strutture organizzative" negli ultimi mesi del 2016, è continuata la collaborazione con la responsabile del corso, Prof.ssa Ingusci. In effetti, all'inizio di ognuna delle giornate della formazione, è stato distribuito un questionario cartaceo riguardante le aspettative di ciascuno, e al termine di ogni giornata, è stato distribuito un altro questionario, che in forma anonima, puntava a mettere in evidenza gli aspetti rilevatori del benessere lavorativo. Da quest'indagine è emersa la mancanza di feedback, ovvero di informazioni di ritorno sul lavoro individuale svolto. Su questo c'è ancora da lavorare e si è auspicato che l'organismo, nella sua nuova composizione, ne prenda il testimone.

In relazione alle questioni concernenti il benessere lavorativo, vi è stato un incontro del CUG con il Direttore Generale allo scopo di contribuire ad individuare gli strumenti più idonei al superamento delle criticità emerse negli ultimi anni in alcuni uffici, segnalate al Comitato come casi di malessere lavorativo. In particolare il DG della difficile situazione di alcuni uffici dove si svolge un'intensa attività di front-office. Tuttavia, finora alcune misure di carattere organizzativo (incremento servizi online; rotazione del personale) addetto non hanno migliorato in modo consistente il benessere lavorativo del personale addetto. Il Direttore si è impegnato

comunque continuare a sperimentare nuove misure organizzative tese a risolvere questa situazione.

Attività di formazione CUG - attuale composizione

In data 5 settembre 2017 è avvenuto l'insediamento CUG nella sua attuale composizione.

La prima attività svolta è stata quella di dare il parere sul testo del nuovo Statuto dell'Università del Salento.

Il CUG ha espresso un parere positivo sottolineando l'importanza di alcune modifiche che consentono una maggiore trasparenza dell'operato degli organi di governo (art. 5, co. 2 che dispone pubblicità degli o.d.g., dei verbali e dei provvedimenti di tutti gli organi di Ateneo) e partecipazione dei componenti della comunità accademica (art. 27, co. 2 che estende l'elettorato attivo al personale tecnico-amministrativo a tempo determinato; l'art. 44 che amplia il peso delle componenti del personale tecnico-amministrativo e degli studenti in maniera considerevole per l'elezione del Rettore). Inoltre, vengono ampliate competenze al Senato Accademico (art. 49) e si stabilisce il principio dell'elettività del rappresentante del personale tecnico-amministrativo nel Consiglio di Amministrazione (art. 53).

Si è anche colta l'occasione della novella dello Statuto per estendere a "tutti i componenti della comunità accademica" la tutela contro le molestie sessuali, il mobbing e le discriminazioni (art. 34).

Tuttavia va segnalato che il CUG non si è sottratto a comunicare al Magnifico Rettore alcune osservazioni. Infatti, rimane irrisolta la questione relativa alla reintroduzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia.

Sempre nello svolgimento delle sue funzioni consultive, il CUG ha espresso la sua valutazione sul Codice etico e di comportamento dei dipendenti dell'Università del Salento.

Tale nuovo Codice riunisce i due Codici previgenti, "Codice Etico di Ateneo" e "Codice di Comportamento di Ateneo", in conformità a quanto enuncia la delibera del Senato Accademico n.55 del 21.4.2017.

Il CUG ha espresso un parere proponendo l'esplicitazione, nel preambolo, del principio della diffusione della cultura per le pari opportunità, del principio del perseguimento del benessere organizzativo e del riconoscimento del merito individuale.

In aggiunta a quanto rilevato, va tenuto presente, che è in fase di elaborazione Regolamento per il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e alle discriminazioni nei luoghi di lavoro e di studio, sintesi dei due precedenti vecchi regolamenti, il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro il mobbing (D.R. n.758 del 2010) e il Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (D.R. n. 2394 del 2005).

L'organismo ha preso conoscenza di difficoltà di accesso al portale Unisalento da parte di utenti portatori di disabilità visiva. Poiché durante l'anno 2017 l'Ateneo ha dato avvio alla progettazione del nuovo sito web Unisalento, si è ritenuto di invitare ad un confronto coloro i quali erano direttamente coinvolti in tale attività. In effetti, in tale occasione è stata evidenziata la costruzione per tappe del nuovo portale, in modo da consentire di rispondere alle varie esigenze dell'utenza.

Si è colta l'occasione anche per sottolineare l'importanza di un facile accesso alla pagina riservata al CUG dati compiti di quest'organismo. Nel 2017 si è data continuità ad una serie di interventi diretti a garantire alcuni servizi all'infanzia.

2. Il contesto dell'Università del Salento

Docenti RU RTD e Lettori per tipologia e sesso al 31/12/2017

Tipo	Maschi	Femmine	Totale
Professori Ordinari	107	24	131
Professori Associati	154	82	236
Ricercatori universitari	106	105	211
RTD	41	42	83
Lettori	10	33	43
Totale	418	286	704

Docenti e ricercatori universitari per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	13	10	23
41-50	151	101	252
51-60	124	70	194
oltre 60	79	30	109
Totale	367	211	578

Docenti e ricercatori universitari per cittadinanza e sesso al 31/12/2017

Cittadinanza	Maschi	Femmine	Totale
GB Regno Unito	2		2
IT Italia	365	211	576
Totale	367	211	578

Docenti e ricercatori universitari per regime di impegno e sesso al 31/12/2017

Tempo	Maschi	Femmine	Totale
Pieno	324	205	529
Definito	43	6	49
Totale	367	211	578

Ricercatori per tipologia rapporto di lavoro e sesso al 31/12/2017

Tipologia di contratto	Maschi	Femmine	Totale
Ricercatori a tempo indeterminato	106	105	211
Ricercatori a tempo determinato	41	42	83
Totale	147	147	294

Ricercatori a tempo indeterminato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	6	9	15
41-50	76	66	142
51-60	19	25	44
oltre 60	5	5	10
Totale	106	105	211

Ricercatori a tempo determinato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	25	23	48
41-50	14	18	32
51-60	2	1	3
Totale	41	42	83

Ricercatori per tipologia rapporto di lavoro e sesso al 31/12/2017

Tipologia di contratto	Maschi	Femmine	Totale
Ricercatori a tempo indeterminato	106	105	211
Ricercatori a tempo determinato	41	42	83
Totale	147	147	294

Ricercatori a tempo indeterminato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	6	9	15
41-50	76	66	142
51-60	19	25	44
oltre 60	5	5	10
Totale	106	105	211

Ricercatori a tempo determinato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	25	23	48
41-50	14	18	32
51-60	2	1	3
Totale	41	42	83

Collaboratori linguistici al 31/12/2017

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Collaboratori linguistici	10	33	43

Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	1	4	5
41-50	4	5	9
51-60	1	1	2
Totale	6	10	16

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato per categoria e sesso al 31/12/2017

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Dirigenza	2	1	3
EP	16	9	25
D	95	111	206
C	132	101	233
B	18	12	30
Totale	263	234	497

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato part-time al 31/12/2017

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Orizzontale	2	9	11
Verticale	2	4	6
Totale	4	13	17

Assegnisti di ricerca per fascia d'età e sesso attivi nell'anno solare 2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
20-30	7	7	14
31-40	72	85	157
41-50	17	19	36
Totale	96	111	207

Assegnisti di ricerca per area CUN e sesso attivi nell'anno solare 2017

Area CUN	Maschi	Femmine	Totale
Ingegneria civile e architettura	7	4	11
Ingegneria industriale e dell'informazione	55	33	88
Scienze biologiche	6	20	26
Scienze chimiche	0	13	13
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	4	9	13
Scienze economiche e statistiche	1	5	6
Scienze fisiche	12	8	20

Scienze giuridiche	2	3	5
Scienze matematiche e informatiche	5	1	6
Scienze mediche	0	3	3
Scienze politiche e sociali	1	6	7
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	3	6	9
Totale	96	111	207

Personale tecnico-amministrativo per tipologia rapporto di lavoro e sesso al 31/12/2017

Tipologia	Maschi	Femmine	Totale
Tempo indeterminato	263	234	497
Tempo determinato*	6	10	16
Totale	269	244	513

*Tra i tempi determinati è compreso anche il Direttore Generale.

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	25	21	46
41-50	112	115	227
51-60	94	81	175
oltre 60	32	17	49
Totale	263	234	497

Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato per fascia d'età e sesso al 31/12/2017

Fascia d'età	Maschi	Femmine	Totale
31-40	1	4	5
41-50	4	5	9
51-60	1	1	2
Totale	6	10	16

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato (tempo pieno e part-time) per categoria e sesso al 31/12/2017 e indicazione categorie protette

Categoria	Maschi	di cui L. 68/99	Femmine	di cui L. 68/99	Totale	di cui L. 68/99
Dirigenza	2		1		3	
EP	16		9		25	
D	95	1	111		206	1
C	132	2	101	2	233	4
B	18	17	12	8	30	25
Totale	263	20	234	10	497	30

**Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato al 31/12/2017
(tempo pieno e part-time) suddiviso per categoria, sesso e area**

Area	DIR		EP		D		C		B	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigenza	2	1								
Area Amm- Gestionale			5	6	27	61				
Area Amministrativa							48	74	5	8
Area Tecnica, Tecnico- scientifica, elaborazione dati			11	3	67	40	72	19		
Area Biblioteche					1	10				
Area Servizi gen. e tecnici							12	8	13	4
TOT. 497	2	1	16	9	95	111	132	101	18	12

**Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e tempo pieno al 31/12/2017
suddiviso per categoria, sesso e area**

Area	DIR		EP		D		C		B	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigenza	2	1								
Area Amm- Gestionale			5	6	26	59				
Area Amministrativa							47	70	5	8
Area Tecnica, Tecnico- scientifica, elaborazione dati			11	3	65	37	72	16		
Area Biblioteche					1	10	12	7		
Area Servizi gen. e tecnici									13	4
TOT. 480	2	1	16	9	92	106	131	93	18	12

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato part-time al 31/12/2017

Categoria	Maschi	Femmine	Totale
Orizzontale	2	9	11
Verticale	2	4	6
Totale	4	13	17

**Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato part-time al 31/12/2017
suddiviso per tipo part-time, categoria, sesso e area**

part-time orizzontale	D		C	
Area	M	F	M	F
Area Amministrativa				4
Area Amm/Gestionale		1		
Area Tecnica, Tecnico-scientifica, elaborazione dati	2	3		1
Area Biblioteche				
Area Servizi gen. e tecnici				
	2	4		5

part-time verticale	D		C	
Area	M	F	M	F
Area Amministrativa			1	
Area Amm/Gestionale	1	1		
Area Tecnica, Tecnico-scientifica, elaborazione dati				2
Area Biblioteche				1
Area Servizi gen. e tecnici				
	1	1	1	3

3. Piano Azioni Positive (PAP)

Parte importante dell'attività dell'attuale CUG nell'ultimo trimestre del 2017 è stata dedicata alla elaborazione del Piano di azioni positive per il triennio 2018-2010 (in allegato).

Altre azioni tese a favorire il benessere lavorativo

Il telelavoro è ormai a regime in Unisalento.

Nome	Categ	orario	motivazione
CAMPA ANTONIO	D - tec	mar-mer-gio (8,45/13,00-13,30/17,15)	organizzazione familiare/distanza chilometrica
CENTONZE LOREDANA	D - ag	lun (8,00/14,00) - mar-mer (15,00/18,00)	omissis
CHIRIACO' NADIA	C - ag	mar--gio (8,00/14,00-15,00/18,00)	organizzazione familiare
D'ATRI MARIA ROSARIA	D - bibl	lun (8,00/14,00 -15,00/18,00) - mar (15,00/18,00)	omissis

DE FALCO TIZIANA	C - amm	lun (8,00/14,00-15,00/18,00) - mar (8,00/14,00)	omissis-distanza chilometrica
FILIERI ANDREA	D - ag	lun - mar (7,30/13,30 - 15,00/18,00) - gio (7,30/13,30)	omissis-org. Familiare
INGROSSO IVANA	D - ag	mar - mer (14,30/17,30)	organizzazione familiare
LEGGIERI ANTONELLA	D - tec	lun-mar-gio-ven (8,00/15,12)	omissis-org. Familiare
MARRA ANTONIO	D - tec	lun-mer-ven (8,00/14,00)	omissis/organizzazione familiare
MARRA MASSIMO	D tec	lun-mar-mer-gio (8,00/14,00 e 2 rientri 8,00/14,00-15,00/18,00)	omissis-org.familiare
MARRA MONICA	D ag	lun (8,00/14,00-15,00/18,00) e ven (8,00/14,00)	distanza chilometrica
MARTELLA ANGELO	C tec	mar-gio-ven (8,00/14,00)	omissis/distanza chilometrica
MEMMO ADOLFO	C amm	lun-mer (8,00-14,00 - 15,00/18,00) e mar (8,00 - 14,00)	omissis
MONTANARO TIZIANA	D tec	lun-mar-gio-ven (8,00/15,12)	omissis/organizzazione familiare/distanza chilometrica
MORCIANO MASSIMO	D tec	mar-gio-ven (8,00 - 14,00)	omissis/org. Familiare/distanza chilometrica
MUSCETRA COSIMO	C amm	mar -gio (9,00-13 - 15,00-17,00)	omissis-distanza chilometrica
NEGRO KATYA	D ag	lun-mer (8,00-14,00 - 15,00/18,00)	organizzazione familiare/distanza chilometrica
PALERMO SIMONA	D ag	lun-mer (9,00/13,00- 14,00/16,00) - mar-ven (8,00/14,00-15,00/18,00)	organizzazione familiare
QUARTA MASSIMO	D tec	lun-mer (8,00/14,00-14,30- 17,30)- mar (8,00-14,00)	omissis -org. Familiare
SABETTA ARIANNA	C amm	lun-mer (7,30/13,30 - 14,30/17,30)- gio (7,30/13,30)	organizzazione familiare
SCARDINO HIBER	C tec	lun - ven (8,00-14,00)	omissis
SOLIDORO SEBASTIANO	D ag	mer-ven (8,00-14,00)	distanza chilometrica
TONI ANNAMARIA	C amm	lun (8,00/14,00 - 15,00/18,00)	organizzazione familiare/distanza chilometrica

Casi particolari art. 10

BARTOLOMEO ALESSANDRA	C amm	lun-mar-mer-ven (7,30/14,42)	omissis
D'AMICO PAOLO	B sgt	lun-mer-ven (7,30/13,30)	omissis
DEL MASTRO GABRIELLA	D ag	lun (8,00-14,00)-mar (8,00- 14,00/14,30/17,30))	omissis