



“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI
DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2022



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2022

Prima parte - analisi dei dati

SEZIONE 1. Dati sul Personale

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – NON DIRIGENZIALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
AREA AMMINISTRATIVA										
B	0	0	2	1	1	0	0	2	2	3
C	0	1	25	25	5	1	4	33	29	7
AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE										
D	0	1	4	14	6	0	3	18	33	8
EP	0	0	0	2	1	0	0	2	3	1
AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI										
B	0	2	3	3	3	0	0	0	0	2
AREA TECNICA, TEC. SCIENTIFICA ED ELAB. DATI										
C	1	1	24	26	6	0	1	8	7	1
D	1	1	20	36	9	0	0	12	26	4
EP	0	0	3	2	2	0	0	0	1	1
AREA BIBLIOTECHE										
C	0	0	2	2	1	0	0	2	2	1
D	0	1	1	0	0	0	1	1	4	2
TOTALE PERSONALE	2	7	84	111	34	1	9	78	107	30
% sul personale complessivo	0,43	1,51	18,14	23,97	7,34	0,22	1,94	16,85	23,11	6,48

TABELLA 1.1a dir- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - DIRIGENZIALI

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
DIRIGENTI										
	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	50	0	0,00	0,00	50	0,00	0,00

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL NEL RUOLO PER GENERE ED ETA'

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CEL	0	0	1	5	2	0	0	4	9	9
Totale personale	0	0	1	5	2	0	0	4	9	9
% sul personale complessivo	0%	0%	3,33%	16,67%	6,67%	0%	0%	13,33%	30%	30%

TABELLA 1.2 TA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - NON DIRIGENZIALE

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	2	6	73	97	32	210	88,24	1	7	58	96	27	189	84,00
Part Time >50%	0	1	8	3	1	13	5,46	0	2	19	9	3	33	14,67

Part Time <50%	0	0	3	11	1	15	6,30	0	0	1	2	0	3	1,33
TOTALE	2	7	84	111	34	238	100	1	9	78	107	30	225	100
TOTALE %	0,43	1,51	18,14	23,97	7,34	51,40		0,22	1,94	16,85	23,11	6,48	48,60	

TABELLA 1.2 TA-dir – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - DIRIGENZIALE

					UOMINI				DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Part Time >50%						0	0,00						0	0,00
Part Time <50%						0	0,00						0	0,00
TOTALE	0	0	0	1	0	1	100,00	0	0	1	0	0	1	100,00
TOTALE %	0	0	0	50	0	50		0	0	50	0	0	50	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

		UOMINI						DONNE							
Classi età	Tipo Presenza	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
		Tempo Pieno													
Part Time >50%															
Part Time <50%		0	0	1	5	2	8	100	0	0	4	9	9	22	100%
Totale		0	0	1	5	2	8	100	0	0	4	9	9	22	100%
Totale %		0%	0%	12,50%	62,50%	25%	/	100	0%	0%	18,18%	40,91%	40,91%	/	100

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni organizzative di cat. EP	10	7,4%	7	5%	17	6,18%
Posizioni organizzative di cat. D	25	18,52%	48	34,29%	73	26,55%
Posizioni organizzative di cat. C	3	2,22%	8	5,71%	11	4%
Funzioni specialistiche di cat. D	36	26,67%	30	21,43%	66	24%
Funzioni specialistiche di cat. C	61	45,19%	47	33,57%	108	39,27%
Totale personale	135	100%	140	100%	275	100,00%
% sul personale complessivo	242	55,78%	231	60,61%	473	58,14%

N.B.: Si precisa che i dati forniti in TAB. 1.3 sono relativi all'annualità 2021, ultimo dato disponibile

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	2	6	65	70	23	166	69,46	1	6	63	74	19	163	72,12
Tra 3 e 5 anni	0	1	11	17	4	33	13,81	0	1	10	14	4	29	12,83
Tra 5 e 10 anni	0	0	8	22	7	37	15,48	0	2	5	19	7	33	14,60
Superiore a 10 anni	0	0	0	3	0	3	1,26	0	0	1	0	0	1	0,44
Totale	2	7	84	112	34	239	100,00	1	9	79	107	30	226	100,00
Totale %	0,43	1,51	18,06	24,09	7,31	51,40		0,22	1,94	16,99	23,01	6,45	48,60	

Nota Metodologica: Nella Tabella 1.4a) non sono inseriti, in coerenza con quanto espressamente indicato nella titolazione, i dati relativi al personale di livello dirigenziale. Inoltre, nella Tabella di che trattasi, sono indicate le unità di personale la cui posizione economica (1-8) all'interno della categoria (B-C-D-EP) è

rimasta invariata rispetto alla progressione economica orizzontale 2021 (rilevazione al 31.12.2021). Le procedure relative alla progressione economica 2022 sono in fase di ultimazione al momento della compilazione della presente Tabella e, pertanto, si è nell'impossibilità di elaborare ulteriori dati.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI DEL PERSONALE CEL, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	0	1	5	2	8	100	0	0	4	9	9	22	100%
Totale %	0%	0%	12,50%	62,50%	25%	/	100	0%	0%	18,18%	40,91%	40,91%	/	100

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria B	23.341,97	24.430,93	1.088,96	22,22%
Categoria C	26.622,84	26.161,41	461,43	9,41%
Categoria D	32.442,12	32.087,58	354,54	7,23%
Categoria EP	50.164,06	50.954,77	790,71	16,13%
Dirigenti	88.785,91	88.921,64	135,73	2,77%
Collaboratori ed esperti linguistici	35.558,38	37.628,58	2.070,20	42,24%
Totale personale	256.915,28	260.184,91		100,00%
% sul personale complessivo	49,68%	50,32%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2022.

In particolare si segnala che:

- 1) sono stati rilevati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo a tempo pieno e a tempo indeterminato, escludendo il personale a part-time e a tempo determinato;
- 2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari;

3) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2022, compresi arretrati e accessori, senza distinzione delle posizioni economiche di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno.

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Ricercatori a tempo determinato	35.128,49	34.742,99	385,50	5,78%
Ricercatori a tempo indeterminato	47.406,42	47.978,15	571,73	8,57%
Professori Associati	55.592,10	55.873,38	281,28	4,22%
Professori Ordinari	84.361,20	78.929,56	5.431,64	81,43%
Totale personale	222.488,21	217.524,08		100,00%
% sul personale complessivo	50,56%	49,44%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2022.

In particolare si segnala che:

- 1) i dati dei ricercatori a tempo determinato sono stati rilevati senza distinguere fra le diverse tipologie di contratto (Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. A; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B + 20%; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 1 "Mobilità"; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 2 "Attrazione" ecc.);
- 2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari;
- 3) sono stati rilevati i dati dei soli docenti a tempo pieno;
- 4) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2022, compresi arretrati e accessori, senza distinzione delle classi di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

I sistemi informativi attuali non consentono di elaborare in tempi brevi i dati richiesti nella Tabella di che trattasi

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

I sistemi informativi attuali non consentono di elaborare in tempi brevi i dati richiesti nella Tabella di che trattasi

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	(D/U)
	assoluti		assoluti		assoluti		
Procedure reclutamento dei professori di 1° e 2° fascia	58	58,6%	41	41,4%	99	100,00%	14 donne 19 uomini
Procedure di reclutamento dei ricercatori	111	68,5%	51	21,5%	162	100,00%	39 uomini 15 donne
Procedure di reclutamento PTA	19	52,8%	17	47,2%	36	100,00%	6 uomini 3 donne
Totale personale*	188	64%	109	36%	297	100,00%	
% sul personale docente complessivo**							

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta														

Personale che fruisce di telelavoro	0	1	28	26	9	64	0,42	0	8	35	34	10	87	0,58
Personale che fruisce del lavoro agile	0	3	19	5	0	27	0,37	0	2	17	22	5	46	0,63
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	0	4	47	31	9	91	0,41	0	10	52	56	15	133	0,59
Totale %	0	3	20,98	13,84	4,02			0	4,46	23,21	25,00	7	101	

Nota Metodologica:

Nel corso dell'anno di riferimento sono stati attivati contratti di lavoro agile e di telelavoro. Entrambe le modalità sono state scelte, a richiesta, da parte dei dipendenti. Relativamente alla fruizione di orari flessibili, tutto il Personale tecnico- amministrativo e dirigenziale (n. 465 unità) può fruire della flessibilità oraria.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1032	52,71%	926	47,29%	1958	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	271	33,83%	530	66,17%	801	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	19,35%	125	80,65%	155	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	55	7,62%	667	92,38%	722	100
Totale*						
% sul personale	239	51,40%	226	48,60%	465	

Personale che fruisce dei	46		66			
% sul personale complessivo	19,25%		29,20%			

Nota Metodologica:

* Il totale non è stato calcolato in quanto i dati rappresentati non sono omogenei tra loro (ore e giorni).

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)						5	55,56						4	44,4444
BIM - Building Information Modeling (comp.manageriali)						11	91,67						1	8,33
Titulus Key User (aggiornamento)						12	52,17						11	47,83
Titulus Recap						12	54,55						10	45,45
Titulus Nuova versione						183	50,83						177	49,17
Referenti di plesso (sicurezza)						26	68,42						12	31,5789
Lingua Inglese A1 (Competenze manageriali/Relazionali)						12	57,14						9	42,8571
Lingua Inglese A2 (Competenze manageriali/Relazionali)						17	65,38						9	34,6154
Lingua Inglese B1 (Competenze manageriali/Relazionali)						12	46,15						14	53,8462
Lingua Inglese B2 (Competenze manageriali/Relazionali)						21	61,76						13	38,2353
Lingua Inglese C1 (Competenze manageriali/Relazionali)						6	75						2	25
Corso Antincendio (sicurezza)						20	71,43						8	28,5714

Primo soccorso						69	51,49							65	48,5075
IRIS - Gestione archivio istituzionale e il lavoro dei validatori						7	30,43							16	69,5652
SYLLABUS - Innovazione tecnologica: sviluppo delle competenze digitali individuali-Programma di assessment e formazione sulle competenze digitali						151	45,48							181	54,5181
PNRR ACADEMY Piano Nazionale di Formazione per la Professionalizzazione del RUP - Percorso formativo 1 Linea A formazione e-learning asincrona Corso base in materia di procurement pubblico						25	73,53							9	26,4706
u-Ubuy						15	60,00							10	40,00
l°soccorso formazione (sicurezza)						20	71,43							8	28,57
Antincendio formazione (sicurezza)						17	73,91							6	26,09
DAE defibrillatore (sicurezza)						18	66,67							9	33,33
Anticorruzione corso Base (sicurezza)						249	59,86							167	40,14
Job crafting - Tematiche CUG						28	43,75							36	56,25
Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università - Tematiche CUG						237	52,55							229	50,78
Formazione fuori sede						106	22,41							138	29,18

Totale					1.279						1144	
Totale %					61,17						54,71	

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In percentuale le donne che lavorano con un contratto part time superiore al 50% rappresentano il 15% contro il 5% circa degli uomini. Questo dato rileva come ancora oggi le donne vivano un'asimmetria rispetto agli uomini nella conciliazione del lavoro con gli altri impegni confermando la difficoltà per le donne, anche nel nostro territorio, a combinare gli impegni lavorativi e professionali con gli impegni di cura soprattutto dei figli ma anche dei genitori anziani (recenti ricerche hanno infatti evidenziato come anche questo tipo di assistenza ricada maggiormente sulle donne). L'Università del Salento ha cercato di venire incontro alle esigenze di conciliazione approvando nell'anno 2021 un Regolamento per l'accesso al telelavoro e al lavoro agile. Come evidenziato nella tabella di riferimento, le donne che hanno richiesto e ottenuto di poter lavorare alcuni giorni da casa risultano in maggioranza rispetto agli uomini e con riferimento al lavoro agile la percentuale delle donne è vicina al doppio rispetto a quella degli uomini (Tabella 1.9 – fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età). Il CUG ha apprezzato lo sforzo fatto dall'Ateneo che ha voluto con fermezza e impegno disciplinare tali strumenti di conciliazione. E' opportuna una riflessione di ampio respiro sui regolamenti di ateneo anche al fine di valutare se eventuali sistemi di lavoro flessibile o ibridi possano essere misure organizzative idonee per consentire alle donne di continuare a lavorare a tempo pieno senza pregiudicare le esigenze di conciliazione.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.a) Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università” - Piano Azioni Positive – triennio 2022-2024

Obiettivo: L'Università è chiamata in causa come ente di formazione e di ricerca a mettere in campo una serie di azioni e comportamenti volti a garantire la parità tra uomo e donna e a farsi essa stessa promotrice più in generale di una cultura inclusiva e rispettosa di tutte le differenze identitarie. Un'università inclusiva è attenta ai bisogni identitari e valorizza le differenze, promuove benessere individuale, sociale ed organizzativo. Un'università inclusiva è un luogo in cui nessuno (studente, personale docente, personale tecnico-amministrativo), a causa delle caratteristiche della propria identità, debba sentirsi non valorizzato, non sostenuto o discriminato. Ciò passa

inevitabilmente attraverso percorsi di conoscenza dei costrutti scientificamente corretti alla base della parità di genere e della parità dei generi, attraverso la destrutturazione di quegli stereotipi e pregiudizi che sono alla base di manifestazioni e fenomeni di discriminazione e prevaricazione, e attraverso l'individuazione degli ostacoli che impediscono l'uguaglianza di genere tra gli individui e la individuazione di azioni appropriate volte al superamento degli stessi.

Azioni: Specifiche azioni del CUG hanno riguardato il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo. - L'obiettivo dell'iniziativa di formazione, rivolta all'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, è stato quello di diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.

Attori Coinvolti: L'azione formativa, rivolta al personale in servizio presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo compreso quello in servizio presso i dipartimenti, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con CUG, consulenti ed esperti qualificati.

Misurazione: Piano triennale Azioni Positive - Triennio 2022-2024, approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 del 10.1.2022.

Beneficiari: L'azione seminariale ha coinvolto n.451 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 229 unità sono di genere femminile (50,78%) e 237 di genere maschile (52,55%).

Spesa: UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative" - importo spesa € 1.000,00.

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Piano triennale della formazione del Pta 2022-2024, approvato con Delibera n.96 in data 08.06.2022 e con prospettiva di copertura formativa per l'intero triennio.

Inoltre, un ruolo di fondamentale importanza è stato assunto dallo strumento del primo "Bilancio di genere" dell'Università del Salento, strumento essenziale per realizzare la parità di genere e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo.

La stesura del Bilancio è stata a cura di un gruppo di lavoro appositamente istituito dal Rettore e dal Direttore generale.

3. b) Il Gender Equality Plan (GEP)

Iniziativa: Il Gender Equality Plan (GEP) è uno strumento che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere. Esso si colloca in stretto rapporto con il Piano Triennale delle Azioni Positive e costituisce un requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca. Sia il PAP che il GEP hanno come riferimento il Bilancio di Genere elaborato nell'Ateneo.

Obiettivo: L'impegno assunto nell'ambito della Conferenza Nazionale degli organi e organismi di parità delle Università italiane scaturito dagli elementi di riflessione, emersi nel corso del Convegno annuale organizzato a Lecce (11-12 novembre 2021) su "Gender equality plans e smart working. Quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle Università?", ha una dimensione trasversale poiché implica non soltanto proseguire la discussione sullo smart working e i suoi effetti sia in termini organizzativi che di benessere lavorativo nelle sedi universitarie, ma soprattutto privilegiare un focus sui Gender Equality Plan (GEP) e i Bilanci di Genere. Come previsto nella Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", quanto programmato nel PAP/GEP rientra nel Piano Strategico e nel Piano Integrato dell'Ateneo.

Azioni: Collaborazione tra il CUG e il Gruppo di lavoro GEP alla realizzazione del Gender Equality Plan dell'Università del Salento nell'ambito di un processo di programmazione.

Misurazione: Fonte del dato: Piano Azioni Positive 2022-2024 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 in data 10.01.2022;
GEP UNISALENTO: <https://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/GEP22-25.pdf>

Beneficiari: tutto il PTA

Spesa: da definire

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Iniziativa: Al benessere organizzativo contribuiscono diverse componenti fra cui, in primo luogo, la relazione esistente fra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine “benessere organizzativo” ci si riferisce alla capacità di un’organizzazione di essere efficace, produttiva, ma anche di ‘crescere’ alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (d.lgs. n. 165/2001; art. 21, l. n. 183/2010). Tutto ciò è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008 . Gli interventi mireranno alla creazione di un ambiente lavorativo improntato sulla qualità del lavoro, assenza di discriminazione e, soprattutto, sull’effettiva realizzazione dei lavoratori nella loro dimensione personale e professionale (così come previsto dalla l. n. 183/2010).

Obiettivo: l’azione intende promuovere l’individuazione, lo sviluppo e l’implementazione di 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. Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale affinché si realizzi la massima coesione fra le finalità dell’istituzione e l’interesse del singolo, attraverso lo sviluppo di un forte senso di appartenenza all’ente.

Tale azione si interseca coerentemente, peraltro, anche con uno degli Obiettivi Strategici, avente pari intestazione, tra quelli previsti all'interno dell'Agenda "Piano di Ateneo per lo sviluppo sostenibile", illustrata nell'incontro organizzato dal Magnifico Rettore e dal Direttore Generale in data 11 novembre 2022, alla presenza dei Delegati e dei Responsabili amministrativi e tecnici coinvolti; per il suddetto Obiettivo sono state avviate già alcune preliminari attività di analisi da parte del Delegato del Rettore, referente istituzionale per l'Obiettivo medesimo.

Azioni: Programmazione di attività e servizi per migliorare il benessere di studenti, personale e docenti dell’Università, tra questi: programmazione di corsi di carattere sperimentale che consentono l’implementazione del benessere psicofisico come ad es. training per contrastare lo stress e/o laboratori posturali; predisposizione nell’arco del triennio di spazi nei diversi plessi dell’Università che permettano agli studenti, al personale e ai docenti di avere luoghi comuni attrezzati per lo svolgimento delle pause pranzo.

Misurazione: Fonte del dato: Piano Azioni Positive 2022-2024 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 in data 10.01.2022;

Agenda "Piano di Ateneo per lo sviluppo sostenibile":
<https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#sent?projector=1>

Beneficiari: tutto il PTA

Spesa: da definire

Il progetto “Monitoraggio e valutazione del telelavoro nell’Università del Salento”, promosso dal Comitato Unico di Garanzia insieme all’Osservatorio Donna del Dipartimento di Storia Società e Studi sull’Uomo, ha avuto la finalità di valutare e monitorare l’impatto del telelavoro su soggetti lavoratori che ne avevano fatto richiesta. La prima parte del progetto è proseguita con un focus group sulle variabili che promuovono il benessere lavorativo del personale, in modo da evidenziare i punti a favore e le criticità principali del telelavoro, la percezione del telelavoratore nei colleghi d’ufficio e le ricadute del telelavoro sul benessere lavorativo in periodo di emergenza sanitaria. A partire da marzo 2020 fino al termine dell’emergenza sanitaria, era stato istituito uno sportello telefonico di consulenza psicologica gratuito, aperto a tutta la comunità Unisalento. Come conseguenza dei risultati emersi, nel 2022 è stato proposto un percorso di formazione sugli interventi di job crafting, mirato a fornire in maniera bottom-up delle modalità di gestione del proprio lavoro con lo scopo di allineare la propria prestazione lavorativa ai bisogni e alle esigenze individuali. Da questo intervento, sono stati individuati feedback e proposte di miglioramento ed è stato proposto un percorso di formazione fondato sul miglioramento delle soft skills, che è confluito nella seconda parte del progetto.

Nella seconda parte del progetto si sono organizzate, nei primi mesi del 2023, giornate di formazione dedicate ai PTA con l’obiettivo di riconoscere, potenziare e valorizzare le competenze trasversali per la "messa in valore" delle Soft e Life Skills, fondamentali per favorire la crescita individuale e professionale del personale.

Seconda parte - l’azione del Comitato Unico di Garanzia

OPERATIVITA’

a) Modalità di nomina del CUG

Il 16.10.2022 è venuto in scadenza il mandato dei componenti del CUG (2019-2022)

La componente studentesca, costituita da uno studente e da una studentessa, è stata nominata con D.R. n. 455 del 25.05.2022 ed è entrata in carica il 30 ottobre 2022.

La componente sindacale, composta da 6 membri effettivi e 6 supplenti è stata nominata con D.R. n. 1074 del 22.11.2022.

La componente di designazione senatoriale, pari a 6 componenti effettivi e 6 supplenti, attualmente conta di 6 effettivi e 2 supplenti nominati con D.R. n. 1074 del 22.11.2022 e D.R. n. 75 del 27.01.2023. Sono in corso le procedure amministrative per la nomina dei restanti 4 componenti supplenti.

b) Riunioni del CUG

Il CUG in carica nel 2022 si è insediato il 29.10.2018.

In conformità a quanto disposto dalla legge e dallo Statuto dell'Università del Salento, la sua componente pubblica è designata dal Senato accademico a seguito di candidature presentate in risposta ad avviso pubblico.

Nel 2022 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni

Il CUG si è riunito 10.01.2022; 02.02.2022; 11.2.2022; 02.03.2021; 21.03.2022; 20.04.2022; 27.04.2022; 11.05.2022; 25.05.2022; 01.06.2022; 22.06.2022; 13.09.2022; 07.10.2022; 12.10.2022; 27.10.2022

Organizzazione eventi

1) “Seminario formativo “*La gestione del cambiamento nelle attività lavorative del PTA dell’Università del Salento- Job Crafting.- “Piano Azioni Positive – triennio 2022-2024”*”

Obiettivo: Il Comitato Unico di Garanzia, nella seduta del 21 marzo 2022, con delibera n. 8, in attuazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con delibera n. 1 del 10.1.2022, ha deliberato la realizzazione del seminario formativo dal titolo “*La gestione del cambiamento nelle attività lavorative del PTA dell’Università del Salento- Job Crafting.*” che ha l’obiettivo generale di aumentare i livelli di benessere al lavoro, in contesti in cui è presente un cambiamento organizzativo.

Azioni: Si è realizzato un incontro formativo diviso in due giornate, una in presenza e l'altra in modalità telematica, dedicato al concetto di Job Crafting. Il Job Crafting è un Comportamento proattivo messo in atto dal lavoratore/dalla lavoratrice per adeguare le proprie esigenze e bisogni a quelli che sono i compiti lavorativi. L'esercitazione guidata ha visto la formulazione di obiettivi e lo sviluppo di un piano di azione per la gestione del proprio lavoro.

Attori Coinvolti: L'azione seminariale, rivolta al personale tecnico amministrativo in servizio presso il Dipartimento di Storia e il Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione dell' Ateneo , è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con il CUG e consulenti ed esperti qualificati.

Misurazione: Piano azioni positive 2022-2024, approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 del 10.1.2022

Beneficiari: L'azione seminariale ha coinvolto n.64 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso il Dip.to di Storia e il Dip.to di Ingegneria dell'innovazione dell'Università del Salento, del totale 36 unità sono di genere femminile (56,25%) e 28 di genere maschile (43,75%).

Spesa: UPB: DIA.DIA1. COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative" - importo spesa € 867,58.

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Piano triennale della formazione del Pta 2022-2024, approvato con Delibera n.96 in data 08.06.2022 e con prospettiva di copertura formativa per l'intero triennio.

2) Protagoniste: Il novembre di UniSalento contro la violenza

Il Cug ha attivamente partecipato alla progettazione e all'organizzazione dell'insieme di eventi e manifestazioni che – prendendo spunto dalla giornata contro la violenza sulle donne – si sono svolti durante tutto il mese di novembre in Unisalento. Intitolata *Protagoniste. Il novembre di UniSalento contro la violenza*, tale insieme di manifestazioni ha avuto un carattere trasversale e ha messo in relazione il Cug, la delegata del Rettore per le Politiche di Genere, nonché alcune altre docenti. Il programma è stato messo a punto assieme a una fitta rete di enti e istituzioni del territorio, della scuola, del giornalismo, del mondo accademico ed extra-accademico, nella consapevolezza del fatto che la violenza contro le donne non è una questione femminile, ma riguarda l'intera comunità.

In effetti le iniziative hanno spaziato tra teatro, cinema, fotografia, video-documentario e racconto storico. Il ciclo si è aperto il 14 novembre, con l'inaugurazione della mostra fotografica "Spazi vissuti, spazi conquistati" di Pia Ranzato allestita presso il MUSA – Museo storico-archeologico di Unisalento. Nei giorni del 15 e del 22 novembre, sono stati proposti due i seminari, il primo dei quali dedicato alla presentazione, in prima nazionale, del libro di Nadia Filippini "Mai più sole! Contro la violenza sessuale. Una

pagina storica del femminismo negli anni Settanta” (Viella 2022). Nel secondo seminario il tema della violenza è stato affrontato dal punto di vista degli uomini maltrattatori e dei percorsi di cura intrapresi da alcuni di loro. L’incontro ha preso le mosse dal film documentario “Ma l’amore c’entra?” di Elisabetta Lodoli, che ha come protagonisti tre uomini incontrati dalla regista nel centro LDV (Liberiamoci dalla violenza) dell’Azienda USL di Modena. Alla proiezione del docufilm, ha fatto seguito un dibattito. Il 23 novembre presso il Teatro Politeama Greco di Lecce è andato in scena lo spettacolo teatrale “Doppio taglio. Come i media raccontano la violenza sulle donne” di Marina Senesi, organizzato in collaborazione con l’Ufficio scolastico regionale per la Puglia e l’ITES “Olivetti” di Lecce. Spettacolo di narrazione basato su una ricerca accademica di Cristina Gamberi, “Doppio taglio” affronta la tematica della violenza contro le donne centrandosi sui mass media. L’evento è stato riconosciuto dall’Ordine dei giornalisti per l’acquisizione di crediti deontologici nell’ambito della formazione continua. Dal 17 novembre al 6 dicembre si è svolto infine il cineforum “Cambio di scena”, con quattro appuntamenti presso il DB d’Essai Cinema e Teatro di Lecce. I film scelti sono stati: Persepolis di Marjane Satrapi (2017); Libere Disobbedienti Innamorate (In Between) di Maysaloun Hamoud (2016); Pane e Tulipani di Silvio Soldini (2000); La bicicletta verde di Haifaa Al-Mansour (2012). Il cineforum è stato realizzato in collaborazione con il Cineclub UniSalento delle studentesse e studenti del DAMS, che hanno preparato le schede dei film e curato il commento in sala, e con DB Giovani, progetto che coinvolge studenti dell’ultimo anno delle scuole superiori di Lecce e provincia. Il costo dell’iniziativa ammonta a 13.685,64 euro

d) Newsletter ‘La voce del CUG UniSalento’

La newsletter è nata con il primo numero del giugno-luglio 2021 con periodicità bimestrale.

Le Newsletter sono rivolte a tutta la comunità accademica per condividere riflessioni, buone prassi ed esperienze del CUG UniSalento.

Ogni Newsletter ha trattato tematiche sempre nuove e di approfondimento sulle questioni di competenza del CUG relative alla promozione delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

L’attenzione è stata rivolta, oltre alla realtà accademica di UniSalento, anche al mondo universitario in generale. L’obiettivo è stato quello dell’informazione delle iniziative intraprese dal CUG, della condivisione e del dialogo nel tentativo di creare uno spazio in cui sono state condivise riflessioni tematiche e notizie che descrivono l’impegno del

nostro Ateneo nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

B. ATTIVITA'

Rapporti con l'amministrazione

Il Cug ha interagito con la prof.ssa Flavia Lecciso, delegata del Rettore alle Politiche di integrazione nello sforzo di introdurre in Unisalento la figura di un Operatore Socio Sanitario (OSS) per consentire ai soggetti con disabilità di svolgere le attività che essi non riescono a svolgere autonomamente.

In relazione alle competenze del PTA, il CUG si è confrontato con la Delegata dell'università di Bari (Prof.ssa Amelia Manuti) in merito alla questione della valutazione delle competenze del personale tecnico amministrativo.

Nel 2022 il CUG ha dato seguito al Progetto di sensibilizzazione, dal titolo Unisalento Spazio Aperto, sul tema della trans omofobia. Il progetto, realizzato in collaborazione con Rainbow Network e Agedo Lecce, ha previsto attività di informazione e sensibilizzazione e la promozione di un concorso grafico rivolto agli studenti delle Università italiane. Al termine del progetto è stato anche organizzato un seminario che ha preso il titolo del progetto grafico premiato "Non ci vedi nulla di sbagliato finché non ti dicono che dovresti", con la partecipazione della studentessa vincitrice Vanessa Cecchini.

Diffusione Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025

In collaborazione con la Delegata del Rettore per le Politiche di Genere, ha organizzato la presentazione del Piano (GEP) a tutta la comunità accademica, che è avvenuta in modalità mista il giorno 16.3.2022

Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023.

Nella prima seduta del 2022, il CUG ha provveduto ad approvare il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022-2024

Benessere lavorativo

Il Cug ha interagito con la dott.ssa Francesca Gigante, Presidente della Consulta del PTA con lo scopo di creare un dialogo fra i due organismi in modo da implementare azioni dirette a accrescere il benessere lavorativo di chi lavora in Unisalento. Per esempio, sostenendo la proposta di creazione di spazi comuni per il personale dell'Università, per la pausa pranzo e per momenti di ricreazione.

Svolgimento di indagini sul telelavoro e lavoro agile

L'esperienza del telelavoro in Unisalento ha avuto inizio con una fase sperimentale finanziata nell'ambito dei Patti sociali di genere negli anni 2011 – 2014 (Progetto Telelab). In seguito, il telelavoro è andato a regime con un regolamento che ora non pare più consono alle esigenze del personale.

Come già rilevato nelle precedenti relazioni, il Comitato ha espresso la volontà di migliorare il Progetto di Telelavoro mediante un nuovo monitoraggio delle attività, attraverso la somministrazione di un questionario. Tale monitoraggio era in pieno svolgimento, quando l'insorgere dell'emergenza Covid19 ha indotto il CUG a concordare con le responsabili scientifiche dell'indagine una maggior attenzione all'esperienza di lavoro agile che si è svolto – e ancora si sta svolgendo – in Unisalento. In effetti, il progetto, di carattere pluriennale si sta avviando alla conclusione.

Nel 2022 il CUG si è riunito con le Prof.sse Mancarella e Ingusci e il progetto è in divenire con la attiva partecipazione delle e dei componenti dell'organismo collegiale. Nell'esercizio delle sue prerogative, il CUG ha anche elaborato, di propria iniziativa, un documento sul lavoro a distanza come contributo al dibattito che si è svolto al tavolo di contrattazione su questa modalità di prestazione lavorativa.

Formulazione di pareri

Nel 2022 il CUG, nell'esercizio delle sue funzioni consultive, ha espresso parere favorevole alla proposta di modifica del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia presentata dall'Ufficio Organi Collegiali, allo scopo di rendere il Regolamento stesso conforme alle modifiche precedentemente apportate allo Statuto di Unisalento.

Il CUG ha anche espresso parere favorevole sul Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024. In quella occasione ha rimarcato che il percorso formativo destinato alla diffusione della Cultura di Genere, la formazione "Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università è stata individuata dal CUG tramite l'acquisto del pacchetto dalla piattaforma Federica EU sulle tematiche di genere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come si evince dai dati inseriti nella relazione, non vi sono presso l'Università del Salento sensibili divari di genere, forme aggravate di disparità e discriminazioni sostanziali. La soddisfacente situazione descritta dalla relazione è probabilmente il risultato dell'adozione del Gender Equality Plan, quale orizzonte regolativo condiviso su cui convergono le azioni del CUG, le politiche della delegata PO e il prezioso lavoro della Consigliera di fiducia. Queste considerazioni stimolano a proseguire nella direzione intrapresa, implementando le attività che rispondono agli obiettivi di massimizzazione del benessere organizzativo e rimozione di ogni forma di discriminazione e disuguaglianza.