

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia

## **Relazione annuale delle attività**

(marzo 2018-marzo 2019)

La presente relazione fornisce un resoconto concernente le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia nel periodo marzo 2018-marzo 2019 ed è redatta ai sensi dell'art. 5 del vigente Regolamento del CUG dell'Università di Foggia e in attuazione della direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, che al punto 3.3 prevede per il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) il compito di redigere annualmente «una dettagliata 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*». La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante

«misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche».

Coerentemente con queste premesse, la relazione analizza la situazione del personale dell'Università di Foggia, tenendo conto del rapporto tra i principali dati del personale riferiti all'anno 2018 e la concreta attuazione dei principi di parità e pari opportunità.

Di seguito vengono, pertanto, illustrati i dati statistici risultanti dal monitoraggio della realtà "Università di Foggia" in riferimento alla distribuzione del personale, in relazione al genere, riguardo le mansioni svolte, le qualifiche e gli incarichi.

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

Ruolo	M	F	Totale	%F
Ordinari	61	25	86	29,1
Associati	66	37	103	35,9
Ricercatori T.I.	58	73	131	55,7
Ricercatori T.D.	9	14	23	60,9
<b>Totale</b>	<b>194</b>	<b>149</b>	<b>343</b>	<b>43,4</b>

II

Tab. 1 Personale docente per ruolo e per genere al 31/12/2018 (Fonte: MIUR- Cineca)

Quanto al personale docente, dal grafico mostrato nella Tabella 1 è possibile esaminare la distribuzione del personale accademico distinto per ruolo. Si evidenziano due situazioni: 1) maggiore presenza dei ricercatori universitari confermati rispetto a tutti gli altri ruoli, ben definita per entrambi i generi, rispettivamente rappresentati con 74 ricercatrici e 58 ricercatori; 2) incisiva presenza rispettivamente dei docenti ordinari uomini, che con 61 unità sovrastano di molto la rappresentanza delle docenti ordinarie pari a solo 25 unità, e dei docenti associati che con 66 unità sono il doppio delle loro colleghe.

**Gli Studenti anno acc. 2018/2019**

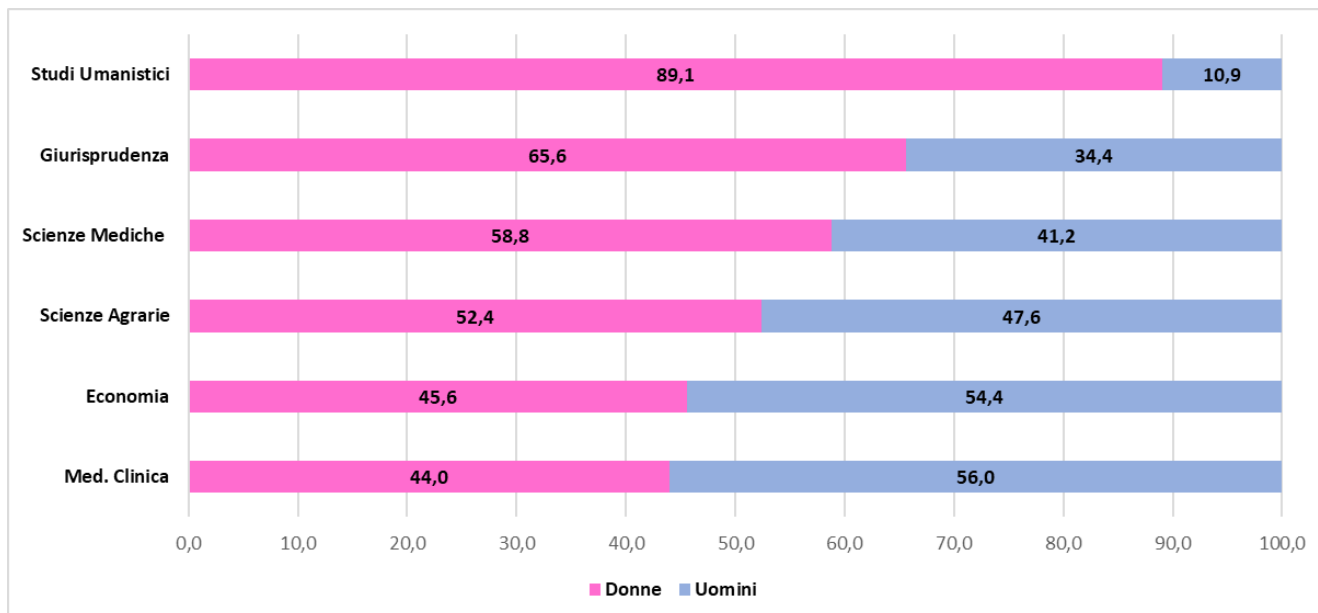
Tab.2: Studenti iscritti nell'anno acc. 2018/2019 per dipartimento e per genere (Fonte: Ateneo)

Dipartimento	M	F	Totale
Med. Clinica	745	586	1331
Economia	1110	930	2040
Scienze Agrarie	604	664	1268
Scienze Mediche	677	967	1644
Giurisprudenza	707	1348	2055
Studi Umanistici	258	2103	2361
<b>Totale</b>	<b>4101</b>	<b>6598</b>	<b>10699</b>

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

Fig. 1: Percentuale di studenti iscritti nell'anno acc. 2018/2019 per dipartimento e per genere

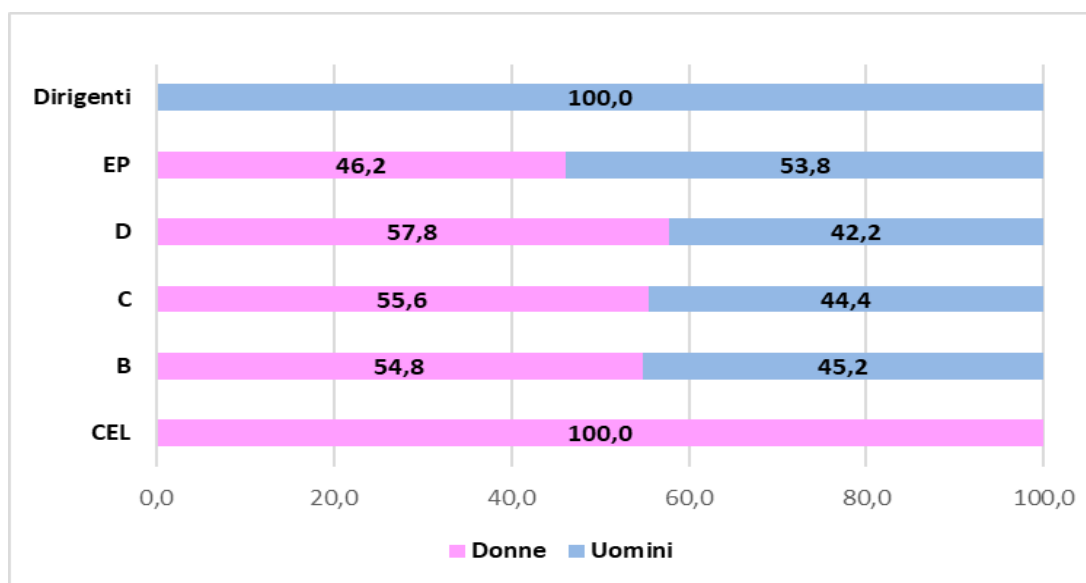
**Tab. 3 Personale tecnico amministrativo per categoria e per genere al 31/12/2018 a tempo indeterminato (Fonte: MIUR- Cineca)**



Categoria	M	F	Totale	%F
B	14	17	31	54,8
C	72	90	162	55,6
D	38	52	90	57,8
Addetti Stampa				
EP	14	12	26	46,2
CEL		6		
Dirigenti	1	1		
Totale	139	178	309	57,6

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

Fig. 2: Percentuale Personale tecnico amministrativo per categoria e per genere al 31/12/2018 a tempo indeterminato (Fonte: Ateneo)



Tab. 4  
Personale tecnico

Categoria	M	F	Totale
B			
C		1	1
D	2		2
Addetti Stampa			
EP			
CEL		1	1
Dirigenti (con funzioni di DG)		1	1
Totale	2	3	5

La distribuzione per fascia di età e per genere dei dipendenti propone nell'anno 2018, sostanzialmente, la stessa situazione esaminata nel biennio precedente, con qualche piccola variante ma comunque molto migliorata rispetto agli anni più risalenti. Nel 2018 le donne si concentrano maggiormente nella fascia di età 35 - 44 anni, mentre, nella fascia di età 45 – 54 anni gli uomini, che nel 2016 risultavano essere più numerosi, negli ultimi due anni si equiparano alle donne. Più nel dettaglio, si osserva che in valore assoluto su 315 unità di personale tecnico amministrativo (PTA) la concentrazione maggiore continua a registrarsi nella fascia tra i 35 – 44 anni con 119 unità (di cui 78 donne e 41 uomini), la fascia tra i 45– 54 anni è rappresentata da 128 unità (di cui 64 donne e 64 uomini) e quella degli ultra 55 da 64 unità (di cui 33 donne e 31 uomini).

**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

Il gruppo meno numeroso è quello degli under 35 che conta soltanto 4 unità (di cui 2 donne e 2 uomini) e a seguire il Direttore generale (donna) e il Dirigente rientrano ambedue nella fascia tra 45 – 54 anni

Correlata al livello di responsabilità, alle funzioni e alla posizione dei dipendenti, la tabella seguente mostra la distribuzione dell'indennità accessoria annua per il PTA.

Tabella 5 Unità di PTA riceventi una indennità di responsabilità o una indennità di posizione (Cat. EP), per genere – anno 2018. (Fonte Ateneo)

Indennità di responsabilità	Donne	Uomini
Settore/Servizio	28	28
Ufficio/Unità	21	19
<b>Totale complessivo</b>	<b>49</b>	<b>47</b>

Indennità di posizione	Donne	Uomini
Fino a € 4000	3	9
da € 4001 a € 5000	9	5
da € 5001 a € 6000	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Per quanto riguarda la popolazione studentesca, è riportata di seguito la distribuzione per età dei laureati, più bassa per le donne.

Tabella 6 Età media dei laureati per genere. (Fonte ALMALAUREA) - Data ultimo aggiornamento: Aprile 2018

Anno solare	Donne	Uomini
<b>2018</b>	<b>25,9</b>	<b>26,2</b>

Riportati sinteticamente i dati relativi alla comunità accademica, nelle sue diverse componenti, di seguito si illustrano le principali azioni e iniziative promosse dal CUG nel periodo marzo 2018-marzo 2019.

Il Comitato unico di Garanzia, nell'ambito delle proprie competenze e in attuazione del Pap (Piano di Azioni Positive), ha promosso il **convegno di studio annuale**, il 28 maggio 2018, dal titolo; “Il modello di conciliazione condivisa nella P.A. in trasformazione”, ove si è discusso, nella duplice prospettiva sociologica e giuridica, della conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. Nella

## **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

prima prospettiva, quella sociologica, sono state analizzate le diverse forme di *gender arrangement* e l'evoluzione dei corrispondenti modelli di politiche sociali attuati nel nostro Paese. La relazione dal taglio giuridico, invece, ha illustrato come il nostro legislatore più recente stia provando a dare attuazione al modello familiare del *dual earner dual carer* (dalle novità introdotte dal *Jobs Act* alla Riforma Madia sino, da ultimo, alla legge sullo *smart working* e alla direttiva della Funzione pubblica

n. 3/2017), al fine di verificare se tali misure si collochino davvero nella prospettiva della cd. conciliazione condivisa o se, invece, risentano di un'impostazione ancora molto tradizionalista. Il convegno è stato inserito nel calendario degli eventi della terza edizione del Festival della ricerca e dell'Innovazione - FRI, manifestazione socio-culturale che nel 2018 ha avuto come titolo "Sport, Nutrizione e Benessere".

Nella prospettiva della diffusione della cultura delle pari opportunità e di non discriminazione il CUG ha partecipato a **diversi eventi formativi e informativi** organizzati presso l'Ateneo. Fra questi si segnala la partecipazione, nella persona della Presidente, Prof.ssa Madia D'Onghia, al seminario formativo dal titolo: "Crimini di genere. Esperienze a confronto", che si è tenuto giorno 19 ottobre 2018, organizzato dall'Associazione Impegno Donna in collaborazione con l'Università di Foggia. L'iniziativa ha focalizzato l'attenzione su diversi nuclei tematici, con particolare riferimento alla violenza domestica e alla necessità di un approccio integrato per la tutela delle vittime di violenza.

La Presidente del CUG è anche intervenuta il 26 novembre 2018 a un incontro organizzato dalla Delegata del Rettore alle Pari opportunità, la Prof.ssa Cagnolati, dal titolo "Mettiamo un punto alla violenza", in memoria della studentessa Federica Ventura, vittima di femminicidio.

Inoltre, il CUG ha preso parte a un incontro sul tema del Benessere organizzativo, tenutosi il 15 novembre 2018 a Venezia, promosso dalla Presidente della Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane, aperto ai rappresentanti dei CUG di diversi Atenei e diretto ad aprire un confronto sulle principali problematiche riscontrate dai CUG nell'ambito del proprio impegno all'interno delle istituzioni e a condividere esperienze positive su alcuni temi fondamentali. Per il CUG dell'Ateneo foggiano, ha partecipato la Dott.ssa Stefania D'Alessandro.

Di rilevante importanza è risultata essere l'organizzazione presso l'Università di Foggia della Mostra dal titolo "Com'eri vestita" (dall'11 al 15 marzo 2019), un'iniziativa promossa dal CUG e il Dipartimento di Studi Umanistici in collaborazione con i Centri Antiviolenza Sud Est Donne e le associazioni Impegno Donna e Libere Sinergie, in cui sono stati esposti gli abiti che rievocano i vestiti indossati da donne vittime di violenze sessuali. Questa iniziativa è nata per accendere i

## **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

riflettori su stereotipi sessisti per cui le vittime finiscono per essere accusate di “aver facilitato” le violenze, attribuendo loro presunte responsabilità.

Nell'ambito delle iniziative promosse dall'Università di Foggia per dare attuazione agli obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione si inserisce il **Piano di Azioni positive**. È bene ricordare che il presente Piano - relativo al triennio 2016-2018 - si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, sancito dal Codice delle pari opportunità (art. 48 della L. 11 aprile 2006, n. 198) e, dall'altro, come strumento programmatico e operativo, al tempo stesso, per l'attuazione di una serie di azioni positive dirette a promuovere le pari opportunità e superare i *gap* ancora presenti nella comunità accademica del nostro Ateneo. Essendo giunto alla scadenza, la Presidente del Cug ha provveduto a nominare una commissione per la stesura del nuovo PAP per il triennio 2019-2021, così composta: Presidente del Cug, Prof.ssa Madia D'Onghia, Prof.ssa Mariarosaria Lombardi, Prof.ssa Anna Grazia Lopez, Prof.ssa Barbara Cafarelli, Sig.a Francesca Pietradura.

Nell'ambito delle azioni positive, già programmate nel PAP, si segnala, nel 2018, la redazione della **seconda edizione del Bilancio di genere**, elaborato da un gruppo di lavoro composto dalla Prof.ssa Madia D'Onghia, Presidente del CUG di Ateneo, oltre che dal Prof. Corrado Crocetta, dalla Prof.ssa Valentina Pasquarella, dalla Prof.ssa Barbara De Serio, dalla Dott.ssa Cristina Di Letizia, dalla Dott.ssa Concetta Fioretti. Come è noto, si tratta di un documento che analizza e valuta in un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari della PA, un documento di importanza strategica per eliminare le disuguaglianze di genere nei luoghi di lavoro. Esso ricostruisce la diversa distribuzione di genere all'interno dell'Università, in tutte le sue componenti e la partecipazione di donne e uomini negli organi di gestione dell'Ateneo, valutando anche l'impatto delle politiche dell'Ateneo su donne e uomini, compresi gli impegni economici-finanziari. Il CUG ha ben compreso l'importanza di tale documento quale strumento essenziale per promuovere pari opportunità in tutte le politiche dell'Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa la ripartizione delle risorse economiche. In questa logica, la seconda edizione del Bilancio di genere, oltre che sviluppare e consolidare una metodologia di studio e di analisi, si è posta un'ambizione in più rispetto alla prima edizione. Non ha voluto solo limitarsi alla reportistica descrittiva della rappresentanza di genere in Ateneo, ma, così come più volte sollecitato dalle direttive della CRUI, ha inteso trasformarsi in uno strumento a supporto degli organi di governo, per adottare azioni e politiche concrete idonee a definire priorità e strategie in un'ottica di genere, nella consapevolezza di come tale percorso possa incidere positivamente sull'intera vita dell'intero Ateneo. L'Università di Foggia, tramite la Presidente del Cug ha illustrato la seconda edizione del bilancio d'Ateneo foggiano, presso la CRUI a Roma, il 22 novembre 2018, ove si è svolto un seminario dal titolo: “I **Bilanci di Genere nel sistema universitario**”, nel corso del quale sono stati

## **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

presentati i Bilanci di Genere redatti da diverse Università italiane. Il seminario è stato anche utile per discutere su come il Bilancio di Genere possa essere utilizzato nella *governance* degli Atenei.

Sempre con riferimento al Bilancio di genere, va anche segnalato che nel 2018 la CRUI ha costituito un gruppo di lavoro nazionale per elaborare le Linee guida per la stesura di bilanci di genere universitari, all'interno del quale ha preso parte l'Università di Foggia, in virtù della sua esperienza (l'Università di Foggia è tra le poche Università ad aver consolidato l'esperienza di redazione del Bilancio di genere). La CRUI ha evidenziato l'importanza del bilancio di genere che non sia solo una fotografia dello stato attuale dell'Università in materia di parità di genere ma sia la base di partenza per intraprendere altre iniziative.

Sempre nel corso del 2018, si è deciso di **prendere parte, in modo strutturale, al Forum dei CUG**, costituito a livello nazionale. Il *Forum* è una rete nazionale organizzata di Comitati Unici di Garanzia delle Pubbliche Amministrazioni costituitasi su base volontaria. Obiettivi del *Forum* sono quelli di realizzare uno scambio virtuoso di idee, competenze e *best practices* tra PA in materia di pari opportunità, benessere e contrasto alle discriminazioni, di promuovere azioni comuni sui vari temi di competenza e di rafforzare il ruolo del Cug all'interno della .A.

Il *Forum* è composto dalle/i Presidenti dei 141 CUG delle PA che aderiscono alla Rete del *Forum* nazionale dei Comitati unici di garanzia in rappresentanza di circa 700.000 dipendenti con qualifiche, esperienze e competenze inerenti i settori di appartenenza. Il CUG Unifg ha aderito al *Forum* nominando quale referente, la dott.ssa Carmela Clemente, e sottoscrivendo la Carta del *Forum* e del Regolamento di funzionamento.

Al fine di conciliare vita lavoro e vita familiare, si è deciso, nella riunione CUG del 23 ottobre 2018, di avviare la **sperimentazione dello smart working**; a tal fine è stata nominata una commissione per la stesura di una bozza di Regolamento, composto dalla Prof.ssa Valentina Pasquarella, dalla Prof.ssa Antonietta Baiano, dalla Prof.ssa Roberta Sisto e dalla Dott.ssa Carmela Clemente. Lo *smart working* consiste in una diversa modalità di svolgimento del lavoro, al fine di realizzare una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti di lavoro, per due obiettivi: per un verso, una maggiore responsabilizzazione sui risultati, connessa a una migliore efficienza della PA e, per l'altro verso, un maggiore benessere dei lavoratori, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Altra iniziativa degna di nota realizzata dal Cug, tra le azioni positive programmate nel PAP, va segnalato il **servizio di supporto psicologico** a favore dei dipendenti dell'Università: lo sportello di ascolto. Già evidenziato nello scorso anno come esigenza primaria per dare un segno tangibile all'azione della PA diretta al benessere psico-fisico del personale nell'ambiente lavorativo, lo sportello, curato a titolo gratuito dalle Prof.sse Annamaria Petito e Grazia Terrone, ha consentito di



**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Università degli Studi di Foggia**

verificare la necessità di offrire detto supporto ai dipendenti dell'Università di Foggia. Considerati i risvolti positivi di tale sperimentazione si è deciso di proseguire in modo sistematico e strutturale tale esperienza; pertanto si è deliberato, in sede CUG, di procedere a un bando di selezione per individuare, nell'anno corrente, uno/a psicologo/a che, attraverso una collaborazione coordinata e continuativa, fornisca una consulenza non più solo al personale tecnico-amministrativo ma anche al personale docente dell'Università.

Molte delle predette attività del CUG sono state parte integrante della Strategia per la gestione delle risorse umane contenente i principi della Carta Europea dei Ricercatori e del Codice di Condotta per l'assunzione dei Ricercatori del nostro Ateneo. Queste saranno annoverate nella strategia HR al fine di attestare il prosieguo dell'attuazione delle iniziative rientranti nella strategia.

Nel corso dell'anno in esame, precisamente il 18 luglio 2018, si è provveduto al rinnovo della composizione del CUG, essendo giunto a scadenza quadriennale.

La presente relazione si trasmette al Magnifico Rettore, al Direttore Generale, al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione dell'Università di Foggia.

La Presidente

(Prof.ssa Madia D'Onghia)