

Relazione annuale delle attività

(marzo 2016-marzo 2017)

La presente relazione fornisce un resoconto concernente le azioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2016-2017, sulla base delle linee guida indicate dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri: "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".

Coerentemente con queste premesse, la relazione analizza una serie di attività e iniziative promosse dal CUG per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali.

Il CUG per istruire, dibattere e avviare tali azioni e attività si è riunito in sedute ordinarie, i cui verbali sono pubblicati sul sito di Ateneo e che si sono svolte nei giorni seguenti:

30 marzo 2016;

20 luglio 2016;

14 settembre 2016;

20 dicembre 2016;

14 febbraio 2017.

Nelle suddette sedute, obiettivi prioritari del CUG sono stati:

- Aggiornamento sull'organizzazione della *Call* per il convegno annuale e organizzazione del suddetto Convegno
- Attuazione del PAP (Piano di Azioni Positive 2016/2018)
- Relazione sul Benessere organizzativo
- Relazione annuale del CUG
- Redazione del Codice di condotta

- Proposta di istituzione di un Corso di Perfezionamento in Consiglieria/e di fiducia
- Supporto psicologico
- Telelavoro.

La promozione del CUG è costantemente sviluppata attraverso l'aggiornamento della pagina *web*, in cui vengono riportate le attività istituzionali di maggiore rilievo nonché attraverso l'attivazione di una specifica casella di posta elettronica *cug@unifg.it* tanto al fine di: divulgare informazioni e contestualmente favorire la partecipazione dei componenti del CUG; favorire una corrispondenza formale finalizzata a sensibilizzare i docenti e i tecnici amministrativi e a far conoscere le competenze del CUG e le sue iniziative; creare e tenere un costante rapporto tra il CUG, nella persona della Presidente, e l'utenza e i CUG di altre Università ed enti pubblici e privati e per permettere al personale di segnalare o manifestare propri disagi o formulare proposte e iniziative da poter successivamente sviluppare.

Il CUG, nell'ambito delle proprie competenze e con il sostegno dell'Amministrazione ha programmato ed organizzato interventi formativi dedicati alla cultura di genere, alla valorizzazione del benessere lavorativo ed alla sicurezza sui luoghi di Lavoro, in particolare, si è preoccupato di prevenire situazioni di disagio lavorativo e di promuovere azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica.

E' in questa prospettiva che si colloca la Giornata di Studio tenutasi nel mese di novembre 2016, che ha inteso approfondire il tema della Qualità del Lavoro e del Benessere Organizzativo quale leva di Sviluppo delle Performance nelle Pubbliche Amministrazioni e, in particolar modo, nelle Università, in un'ottica multidisciplinare (dal punto di vista giuridico, sociologico e psicologico).

Questo è stato un evento di notevole importanza e di *best practices* dell'Università di Foggia, e in particolare durante questa giornata sono state affrontate nel dettaglio, da parte di esponenti di varie Università, le seguenti tematiche:

- *I mutamenti organizzativi e il benessere lavorativo;*
- *La cultura della salute all'interno dell'organizzazione (la c.d. "salute organizzativa");*

- Le implicazioni della declinazione del benessere organizzativo in un'ottica di genere;

- Benessere organizzativo e integrazione dei lavoratori diversamente abili nel contesto lavorativo.

Inoltre, è stata illustrata la seguente relazione: "La rilevazione del benessere organizzativo nell'Università di Foggia" e in più, la giornata di studio ha offerto anche l'occasione per presentare il primo **Bilancio di Genere** dell'Università di Foggia.

Il CUG nell'ambito delle proprie competenze, in attuazione del PAP (Piano di Azioni Positive 2016/2018) e con il sostegno dell'Amministrazione ha programmato l'organizzazione del convegno annuale per il 2017 sulla conciliazione vita-lavoro e l'organizzazione di un corso di Perfezionamento per la formazione della figura del Consigliere di fiducia.

Questa figura necessita di un atto preliminare, ossia dell'adozione del codice di condotta, di cui attualmente l'Università di Foggia è carente. Pertanto, su impulso della Presidente e attraverso un gruppo di lavoro è stato redatto il codice di condotta che sarà approvato e pubblicato entro l'anno in corso. Nell'ambito del Codice di condotta è stata disciplinata la figura del Consigliere di Fiducia che, al fine di una tutela legale, fornirà consulenza e assistenza alla persona oggetto di possibili comportamenti integranti mobbing, molestie morali e/o sessuali e interverrà al fine di proteggere tanto le vittime quanto le/i testimoni e di favorire il superamento della situazione di disagio; agevolerà i rapporti umani e professionali e accerterà la sussistenza del comportamento molesto.

Nel corso delle riunioni del CUG è stata ravvisata l'opportunità di avvalersi di uno psicologo a sostegno dei dipendenti dell'Università. A tal fine, la Presidente ha proposto di verificare la possibilità di istituire tale servizio in via sperimentale per sei mesi, avvalendosi di uno psicologo che potrebbe ricevere i dipendenti almeno una volta al mese e il tutto al fine di dare un visibile segnale di attenzione al benessere del personale nell'ambiente lavorativo.

Altro rilevante evento è stato il convegno su "Il genere nel benessere e nella cura", convegno di alto valore scientifico sulla medicina di genere, a cui ha preso parte come relatrice il Presidente del CUG, Prof.ssa Madia D'Onghia. Durante il convegno si è sottolineata l'importanza dell'attenzione al genere nei ruoli e nelle responsabilità delle donne e degli uomini e dopo una prima parte sistematica e

programmatica sulle politiche sanitarie in un'ottica di genere, nella seconda parte il convegno ha illustrato lo stato dell'arte relativo ad alcuni aspetti clinici.

Altra rilevante iniziativa è stata la collaborazione attiva dell'Università di Foggia alla campagna di sensibilizzazione "*HeforShe*", e nello specifico al progetto IMPACT 10x10x10, promossa da UN WOMAN - Comitato Nazionale Italia, ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'*empowerment* femminile.

Nell'ambito di questo progetto, l'Università di Foggia si è distinta come un esempio virtuoso, capace di trovare soluzioni innovative volte a garantire il diritto alla "*work-life bilance*" per il personale d'Ateneo, con figli a carico e con particolari impegni di cura familiare e domestica. In tal senso, è stata riportata l'iniziativa dell'Ateneo foggiano inerente lo "Spazio Gioco" nell'ambito di un report "IMPACT 10x10x10", pubblicazione a carattere internazionale del Comitato Nazionale Italia sulle *best practices* delle Università italiane. Si ricorda che lo "Spazio Gioco" risulta essere una tra le attività di successo dell'Università di Foggia, iniziativa socio-pedagogica (avviata ancor prima della costituzione del CUG) che punta alla conciliazione dei tempi famiglia-lavoro, attraverso un qualificato servizio educativo, gestito dal Laboratorio di ricerca e studio per l'infanzia del Dipartimento di Studi Umanistici.

Il CUG per l'anno 2016-2017 ha svolto le suddette attività centrando alcuni degli obiettivi ritenuti prioritari e propedeutici all'operatività dell'organismo e per favorire un clima collaborativo e favorevole alla collegialità delle decisioni, la Presidente ha programmato degli incontri con il personale EP e i Capi Settore e con il Direttore Generale per presentare le attività dell'organismo nei partimenti e nella Amministrazione centrale.

Il tutto è stato svolto per garantire 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, nonché di vigilanza sulle azioni previste dal Piano delle azioni positive vigente, attuate nell'anno di riferimento (2016-2017).

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