



Università di Foggia

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

### **VERBALE N.6 DEL 04/11/2015**

Il giorno 04/11/2015, alle ore 12,40, presso la stanza dei Delegati, situata al V piano di Palazzo Ateneo, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Risultano presenti il Presidente, Prof.ssa Madia D'Onghia, la Prof.ssa Antonietta Baiano, il Prof. Crescenzo Gallo, la Prof.ssa Fiammetta Fanizza, la Dott.ssa Maria Ciavarella, la Dott.ssa Palma Gasperi e la Dott.ssa Stefania D'Alessandro, in sostituzione del Dott. Michele Savastano.

Sono assenti: Prof. Antonio Pennelli, Dott.ssa Maria Cristina Altobelli, Dott.ssa Gabriella Caruso.

E' altresì presente la Dott.ssa Rosa Muscio, in qualità di Responsabile dell'Area Comunicazione e Rapporti Istituzionali, cui spetta la competenza amministrativa.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, riconosce valida la seduta e la dichiara aperta per trattare il seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni
2. Approvazione Piano azioni Positive
3. Redazione Codice di condotta
4. Costituzione Gruppo di Bilancio di genere
5. Programmazione dell'evento annuale per il 2016
6. Varie ed eventuali
7. Approvazione del verbale della seduta precedente

#### **1. Comunicazioni**

- A. Il Presidente comunica che nella seduta del 14 ottobre scorso il Senato Accademico e il 27 ottobre il Consiglio di Amministrazione hanno approvato la Relazione annuale sulle attività del CUG per l'anno 2014, che è stata pubblicata sul sito web dell'Università ([www.unifg.it](http://www.unifg.it)). Il Presidente riferisce che nella seduta del Consiglio di Amministrazione citata, alcuni consiglieri hanno proposto dei suggerimenti e dà lettura della bozza di verbale del Consiglio

sul punto: “il dott. Bovi auspica che possa essere data maggiore attenzione anche agli aspetti più specificatamente attinenti alla discriminazione sui luoghi di lavoro, attraverso azioni volte a sensibilizzare la comunità accademica. Chiede, inoltre, che possa essere implementato uno strumento telematico che costituisca un luogo virtuale dove la comunità possa confrontarsi su questi temi e possa formulare proposte. Il Rettore rileva che c'è una sezione del sito web istituzionale dedicata alle attività del CUG. Evidenzia, poi, che questo Organismo non può trattare i casi singoli, bensì i temi che abbiano un interesse generale per tutta la comunità accademica. La consigliera Loiodice, nel complimentarsi con il CUG per le attività poste in essere, ritiene che la diffusione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo non possa prescindere dalla formazione in materia. Il Rettore assicura che tutti questi suggerimenti saranno portati all'attenzione del Comitato”. Il Presidente si esprime sulla proposta esposta dal Dott. Bovi in Consiglio di Amministrazione sulla possibilità di creare un *forum* proponendo di chiedere una consulenza al personale informatico dell'Università al fine di trovare lo strumento più idoneo a garantire un servizio efficiente. Intanto propone di divulgare tutte le iniziative del CUG, ancora poco note, tramite la *news letter* dell'URP.

- B. Il Presidente informa i presenti che è in fase di predisposizione la scheda per l'istituzione e attivazione di un corso di perfezionamento sulla figura della Consigliera di Fiducia.
- C. Il Presidente riferisce che è pervenuta all'indirizzo mail del CUG una nota da parte della Dott.ssa Antonacci, cat. D del personale t.a., la quale mette in evidenza un suo caso personale. In particolare lamenta di aver appreso di un provvedimento di assegnazione presso altra unità operativa senza alcun preavviso e in un periodo in cui la stessa era assente dal lavoro per malattia e, contemporaneamente, un demansionamento, poiché la stessa, che era responsabile di settore, veniva collocata presso altro ufficio senza alcuna responsabilità pur appartenendo alla cat. D. Il Presidente, pur ricordando, come già più volte evidenziato, che il CUG non si occupa di questioni *ad personam*, ha voluto approfondire la conoscenza dei fatti legati alla vicenda interloquendo con il Direttore Generale, che si è anche offerto di intervenire nella riunione in corso per chiarire i fatti. In particolare, il Direttore riferisce di aver più volte provato ad interagire con la Dott.ssa Antonacci senza però riuscirvi. Su tale argomento interviene Palma Gasperi che afferma che presupposto iniziale da cui partire è che durante la malattia della lavoratrice e/o del lavoratore, il rapporto di lavoro è sospeso. Pertanto il provvedimento che ne dispone il trasferimento, assegnazione, durante tale sospensione, non sarebbe conforme alle disposizioni di legge. Per quanto attiene poi al consecutivo atto amministrativo, che, di fatto, finisce per penalizzare la professionalità della dipendente, si specifica quanto segue:

- il d.lgs. 165/2011, art. 1 e il d.lgs 150/2009 hanno come principali scopi il razionale utilizzo delle risorse umane visto come funzionale al buon andamento della pubblica amministrazione, nonché la “ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e l'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- nel lavoro pubblico, è oggi sempre più necessario assicurare “elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale” (art. 2, d.lgs. 150/2009), “la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione delle performance” (art. 11), in cui si intende valorizzare il merito e la qualità della prestazione lavorativa” (art. 17), favorendo “la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti” (art. 25);
- ciò premesso non sembra esserci spazio per spostamenti e modifiche di mansioni che non siano rispettose, oltreché del dato formale/oggettivo, anche del dato sostanziale/soggettivo: sarebbe, infatti, molto incoerente sostenere, da un lato, le ragioni dell'efficienza, ottimizzazione, trasparenza e produttività e, poi, dall'altro lato, modificare le mansioni del lavoratore dipendente pubblico senza valorizzarne il bagaglio professionale, l'esperienza maturata e la professionalità concretamente acquisita.

A tali considerazioni va anche ad aggiungersi che, negli ultimi anni, sono anche intervenute significative disposizioni in tema di benessere organizzativo nell'ambito della pubblica amministrazione:

- la direttiva 24 marzo 2004, emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica punta alla realizzazione e al mantenimento del “benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni”. In tale direttiva si afferma che per lo sviluppo e l'efficienza delle amministrazioni, le condizioni emotive dell'ambiente in cui si lavora, la sussistenza di un clima organizzativo che stimoli la creatività e l'apprendimento, l'ergonomia - oltre che la sicurezza - degli ambienti di lavoro, costituiscono elementi di fondamentale importanza ai fini dello sviluppo e dell'efficienza delle amministrazioni pubbliche. “Per migliorare - si legge sempre nella direttiva - le prestazioni e gli effetti delle politiche pubbliche, è importante offrire agli operatori la possibilità di lavorare in contesti organizzativi che favoriscono gli scambi, la trasparenza e la visibilità dei risultati del lavoro, in ambienti dove esiste un'adeguata attenzione agli spazi architettonici, ai rapporti tra le persone e allo sviluppo professionale”;
- fra le funzioni che esercita il CUG nei confronti di tutto il personale dell'Ateneo vi è pure quella di favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle

prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Sulla base di quanto esposto, appare evidente come la trasparenza, l'efficienza, la produttività del lavoro pubblico, da una parte, e il benessere organizzativo, dall'altra, affinché non restino solo proclamati sulla carta, debbano anche tener conto della valorizzazione dell'esperienza maturata dal dipendente pubblico sul piano sostanziale/soggettivo.

Pertanto questo CUG auspica che nella gestione del personale e nell'adottare tutti i provvedimenti necessari per una più efficiente organizzazione del nostro Ateneo si tenga conto di quanto appena illustrato, e, in questa prospettiva, si propone al Direttore generale di valutare la questione specifica della Dr.ssa Antonacci.

- D. La Dott.ssa Ciavarella relaziona sul convegno che si è tenuto a Messina dal 29 al 30 ottobre c.a., al quale ha preso parte su incarico dello stesso CUG, dal titolo "Il ruolo dei CUG nelle Università italiane e nelle Pubbliche Amministrazioni", riferendo che il CUG dell'Università di Messina fruisce di un budget di €15.000,00 con il quale hanno contribuito a sostenere i costi di studio di una vittima di femminicidio. La dott.ssa Ciavarella riporta inoltre che non in tutte le amministrazioni ci sono i CUG e lì dove esistono non sempre sono note le attività che svolgono; inoltre riferisce che nel corso dell'evento è stato rimarcato la necessità che i CUG curino soprattutto la formazione e la diffusione della cultura sulle tematiche di sua competenza, oltre a effettuare continui monitoraggi.
- E. Il Presidente comunica di essere stata convocata dalla Consigliera di Parità della Regione Puglia per la costituzione di un **Osservatorio sulle Discriminazioni di Genere nel Lavoro** al fine di porre in essere specifiche azioni di monitoraggio, prevenzione, studio, ricerca, formazione e contrasto alle discriminazioni. A seguito dell'incontro sono state redatte le linee guida per la costituzione dell'Osservatorio che sono alla base di un protocollo d'intesa che sarà portato all'attenzione degli organi collegiali dell'Università.
- F. Il Presidente comunica inoltre che sta partecipando all'organizzazione, con la collaborazione della Consigliera di Parità provinciale, di un corso di formazione sul diritto antidiscriminatorio per il quale sarà chiesto il patrocinio culturale all'Università.

## **2. Approvazione Piano azioni Positive**

Il Presidente chiede ai convenuti se vi siano modifiche da segnalare alla bozza del Piano di Azioni Positive precedentemente inviato a tutti tramite mail. Non essendovi segnalazioni, propone di sottoporre il Piano a tutti gli attori coinvolti prima dell'approvazione definitiva negli organi accademici.

### **3. Redazione Codice di condotta**

Il Presidente ricorda l'importanza di redigere il Codice di Condotta dell'Università di Foggia. Propone quindi di redigere una bozza da sottoporre all'attenzione del CUG.

### **4. Costituzione Gruppo Bilancio di genere**

Il Presidente propone i nominativi che costituiranno il gruppo di lavoro sul bilancio di genere: oltre al Presidente, Corrado Crocetta, Valentina Pasquarella e Barbara De Serio (docenti universitari) e Cristina Di Letizia e Maria Concetta Fioretti (Personale tecnico-amministrativo).

### **5. Programmazione dell'evento annuale per il 2016**

Il Presidente, sulla base dei suggerimenti pervenuti dal Consiglio di Amministrazione, di cui al punto 1) lett. A), propone di incentrare l'incontro pubblico annuale sui temi del benessere organizzativo e del mobbing. Propone, inoltre, di organizzare l'incontro tra gli inizi di aprile e la prima metà di maggio 2016 perché in questo modo possono prendervi parte anche gli studenti, non ancora impegnati nella preparazione degli esami della sessione estiva e che lo stesso duri metà giornata. Interviene la Dott.ssa D'Alessandro che suggerisce che il convegno si tenga a maggio poiché è più probabile che siano disponibili i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo rivolta al personale dell'Università e i cui risultati potranno essere esposti durante l'incontro.

Il Presidente invita tutti a partecipare attivamente alle attività proposte nel corso degli incontri e a tal proposito incarica la dott.ssa Ciavarella di predisporre il programma del prossimo incontro di maggio 2016, in collaborazione con la dott.ssa D'Alessandro.

### **6. Varie ed eventuali**

Il Presidente propone che la prossima riunione si tenga prima della pausa Natalizia, in una data che sarà tempestivamente comunicata.

### **7. Approvazione dei verbali delle sedute precedenti**

E' approvato il verbale della seduta dello scorso 7 luglio 2015. Non essendovi altro da deliberare, il Presidente dichiara chiusa la seduta. La seduta è tolta alle ore 13:30.

Il Presidente  
Prof.ssa Madia D'Onghia