

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

(Predisposta in base all'Allegato 2 della Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche")

ANNO (marzo 2019- marzo 2020)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'Università di Foggia al 31 dicembre 2019 risultava avere una dotazione organica di 343 unità di personale docente e 307 unità di personale tecnico amministrativo ripartita nelle sette categorie rappresentate dai/dalle dipendenti di categoria B, C, D, addetti stampa, elevate professionalità, CEL, dirigenti.

La comparazione dei valori 2019 dell'Università di Foggia con i medesimi dati dell'ateneo dal 2015 al 2018 conferma il *trend* nazionale secondo cui nel comparto "Università" vi è una preponderanza femminile tra il PTA e una maggioranza maschile netta tra il personale docente. Il personale tecnico-amministrativo dell'Università di Foggia è composto per il 55% da donne. Per tutte le categorie, con un *trend* identico per l'intero triennio passato, c'è una prevalenza del genere femminile. Fanno eccezione le categorie a responsabilità più alta come quella EP dove la presenza maschile è sempre predominante.

Al contempo, si riscontra anche il fenomeno della segregazione verticale, detto anche *glass ceiling* ("soffitto di cristallo"), per indicare la barriera invisibile presente nella scala gerarchica che ostacola l'accesso delle donne ai livelli elevati.

Di contro, in termini positivi va evidenziato come il ruolo di direttore generale dell'Ateneo sia ricoperto da una donna. Questi dati, pur evidenziando la scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali, denotano una piccola, ma significativa, inversione di tendenza.

Nella categoria “personale docente e ricercatore”, 343 unità in valore assoluto, invece, la forbice uomini/donne si allarga a favore della componente maschile, confermando un andamento già evidenziato anche nel passato.

Le docenti donne migliorano la loro rappresentatività passando dal 41% al 43,4%. Il ruolo dei ricercatori e delle ricercatrici è il più numeroso e ivi predominano le donne, con riferimento sia al tempo indeterminato (55,7%), sia a quello determinato (60,9%). La collocazione tra i docenti ordinari delle professoresse resta ancora molto sottodimensionata, anche se va registrato un sensibile aumento della presenza femminile, passata nel triennio (2015-2018) dal 18,4% al 29,1%. Si evidenzia, come dato positivo, l'incarico di Direttore di Dipartimento a due donne (su 5 Dipartimenti), rispettivamente in quello di Giurisprudenza e in quello di Scienze Agrarie, degli alimenti e dell'ambiente.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PERSONALE TECNICO AMM. PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Personale TA	Classi di Eta'													
	UOMINI					U Totale	DONNE					D Totale	U+D Totale	% U+D Totale
	Inquadramento TI	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			
Dir. Gen.								1			1	1	0,32	
Dir. Gen.								1			1	1	100,00	
Dirigente II Fascia			1		1							1	0,32	
Dirigente			1		1							1	100,00	
EP		7	5	3	15			2	7	2	11	26	8,36	
EP1		1	1		2				1		1	3	11,54	
EP2			4	1	1	6			1	2	3	9	34,62	
EP3			2	1	1	4			1	3	2	6	10	38,46
EP4				2	2					1		1	3	11,54
EP6					1	1							1	3,85
D	2	15	15	6	38	1	1	31	15	4	52	90	28,94	
D1	2	4	2		8	1	1	12	2		16	24	26,67	
D2		7	5	1	13			7	3	1	11	24	26,67	
D3			2	2	4	8		8	3	1	12	20	22,22	
D4			2	5	1	8			3	3	1	7	15	16,67
D5				1	1				1	3	1	5	6	6,67
D7										1		1	1	1,11
C	7	33	28		68		8	65	10	7	90	158	50,80	
C1	2	9	4		15		3	20	1		24	39	24,68	
C2	3	14	11		28		3	28	3		34	62	39,24	
C3	2	8	6		16		2	16	4	5	27	43	27,22	
C4			2	2	4			1		1	2	6	3,80	
C5				2	2				2	1	3	5	3,16	
C6				1	1							1	0,63	
C7				2	2							2	1,27	
B		3	7	3	13			6	5	5	16	29	9,32	
B2			1	1	2			2		1	3	5	17,24	
B3			1	1	2			3	1		4	6	20,69	
B4			1	2	3			1	4	2	7	10	34,48	
B5				3	3	6				2	2	8	27,59	

C.E.L. T.I.								2	3	1	6	6	1,93
500 ore								2	3	1	6	6	100,00
Totale	9	58	56	12	135	1	9	107	40	19	176	311	100,00
% sul personale complessivo	6,67	42,96	41,48	8,89	100,00	0,57	5,11	60,80	22,73	10,80	100,00		

Personale TA	Classi di Eta'													
	UOMINI				U Totale	DONNE				D Totale	U+D Totale	% U+D Totale		
	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	
Inquadramento TD														
D	1				1							1	50,00	
D1	1				1							1	100,00	
C.E.L. T.I.								1				1	50,00	
500 ore								1				1	100,00	
Totale	1				1			1				1	2	100,00
% sul personale complessivo	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00			

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTI PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Personale Docente	Classi di Eta'												
	UOMINI				U Totale	DONNE				D Totale	U+D Totale	% U+D Totale	
	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
Inquadramento TI e TD													
Ordinari		9	30	23	62			5	15	11	31	93	26,80
Straordinario			1		1							1	0,29
Associato confermato		8	13	10	31			5	7	3	15	46	13,26
Associato	3	30	11	2	46		1	27	7		35	81	23,34
Ricercatori	1	31	11	2	45		1	43	11	1	56	101	29,11
Ricercatori a t.d	7	2	0	0	9	1	10	5	0	0	16	25	7,20
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)							1	1			2	2	8,00
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	3				3	1	6	1			8	11	44,00
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	4	2			6		3	3			6	12	48,00
Totale	11	80	66	37	194	1	12	85	40	15	153	347	100,00
% sul personale complessivo	5,67	41,24	34,02	19,07	100,00	0,65	7,84	55,56	26,14	9,80	100,00		

Personale Docente	Classi di Eta'												
	UOMINI				U Totale	DONNE				D Totale	U+D Totale		
	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	
Incarico istituzionale													
Rettore		1											0
Pro Rettore			1										0
Delegati	2	11	5	3	21			12	3	2	17	38	
Direttore Dipartimento			3	2	5			1	1	1			5
Totale	2	12	9	5	26	0	0	13	4	3	17	43	

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PERSONALE TECNICO AMM. PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Personale	Classi di Eta'											
-----------	----------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

TA															
Tipo Presenza	UOMINI				U Totale	%U Totale	DONNE					D Totale	%D Totale	U+D Totale	% U+D Totale
	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				
Tempo Pieno	10	58	54	12	134	99,26	1	8	105	39	19	172	97,73	306	98,39
Part Time >50%						0,00		1	2			3	1,70	3	0,96
Part Time <50%			1		1	0,74				1		1	0,57	2	0,64
Totale	10	58	55	12	135	100,00	1	9	107	40	19	176	100,00	311	100,00
% Part Time sul personale complessivo	0,00	0,00	0,74	0,00	0,74		0,00	0,74	1,48	0,74	0,00	2,96			

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Personale Docente	Classi di Eta'														
Inquadramento TI e TD	UOMINI				U Totale	%U Totale	DONNE					D Totale	%D Totale	U+D Totale	% U+D Totale
	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				
Tempo Pieno	11	63	50	33	157	80,93	1	11	84	40	15	151	98,69	308	88,76
Associato	3	26	9	1	39	24,84		1	27	7		35	22,88	74	24,03
Associato confermato		4	13	9	26	16,56			5	7	3	15	9,80	41	13,31
Ordinari		5	20	21	46	29,30			5	15	11	31	20,26	77	25,00
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	3				3	1,91	1	6	1			8	5,23	11	3,57
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	4	2			6	3,82		3	3			6	3,92	12	3,90
Ricercatori	1	26	8	2	37	23,57		1	43	11	1	56	36,60	93	30,19
Tempo Definito		17	16	4	37	19,07		1	1			2	1,31	39	11,24
Associato		4	2	1	7	3,61							0,00	7	17,95
Associato confermato		4		1	5	2,58							0,00	5	12,82
Ordinari		4	10	2	16	8,25							0,00	16	41,03
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)						0,00		1	1			2	1,31	2	5,13
Ricercatori		5	3		8	4,12							0,00	8	20,51
Straordinario			1		1	0,52							0,00	1	2,56
Totale	11	80	66	37	194	100,00	1	12	85	40	15	153	100,00	347	100,00
% Tempo Definito sul personale complessivo	0,00	21,25	24,24	10,81	19,07		0,00	8,33	1,18	0,00	0,00	1,31			

POSIZIONI DI RESPONSABILITA' PERSONALE TECNICO AMM. REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Personale TA TI e no Dirigenti	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Ruolo e Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capo Area	15	24,59	11	18,64	26	21,67
Capo Servizio	27	44,26	23	38,98	50	41,67
Capo Unità	19	31,15	25	42,37	44	36,67
Totale complessivo	61	100,00	59	100,00	120	100,00
% sul personale complessivo	50,83		49,17		100,00	

- La tabella non è fornita per la componente Docente

PERSONALE TECNICO AMM. ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Personale TA TI e no Dirigenti	Classi di Eta'													
	UOMINI				U Totale	% U Totale	DONNE					D Totale	% D Totale	U+D Totale
	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			
EP		7	5	3	15	11,19			2	7	2	11	6,29	26
Inferiore a 3 anni		1			1	6,67						0	0,00	1
Superiore a 10 anni		6	5	3	14	93,33			2	7	2	11	100,00	25
D	2	15	15	6	38	28,36	1	1	31	15	4	52	29,71	90
Inferiore a 3 anni	1	1	1		3	7,89	1	1				2	3,85	5
Tra 3 e 5 anni						0,00				1		1	1,92	1
Tra 5 e 10 anni		1			1	2,63			1			1	1,92	2
Superiore a 10 anni	1	13	14	6	34	89,47			30	14	4	48	92,31	82
C	7	33	28		68	50,75		8	65	10	7	90	51,43	158
Inferiore a 3 anni		2	1		3	4,41		2	5			7	7,78	10
Tra 5 e 10 anni	2				2	2,94		1	1			2	2,22	4
Superiore a 10 anni	5	31	27		63	92,65		5	59	10	7	81	90,00	144
B		3	7	3	13	9,70			6	5	5	16	9,14	29
Tra 5 e 10 anni						0,00			4			4	25,00	4
Superiore a 10 anni		3	7	3	13	100,00			2	5	5	12	75,00	25
C.E.L. T.I.						0,00			2	3	1	6	3,43	6
Inferiore a 3 anni						0,00			1	2		3	0,00	3
Tra 3 e 5 anni						0,00			1	1	1	3	0,00	3
Totale complessivo	9	58	55	12	134	100,00	1	9	106	40	19	175	100,00	309

DOCENTI ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Personale Docente	Classi di Eta'													
	UOMINI				U Totale	%U Totale	DONNE					D Totale	%D Totale	U+D Totale
	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			
Inquadramento TI e TD														
Ordinari		9	30	23	62	31,96		11		5	15	31	20,26	93
Inferiore a 3 anni		3	8	2	13	20,97		4		5	7	16	51,61	29
Tra 3 e 5 anni		1			1	1,61							0,00	1
Tra 5 e 10 anni		3	3	2	8	12,90					2	2	6,45	10
Superiore a 10 anni		2	19	19	40	64,52		7			6	13	41,94	53
Straordinario			1		1	0,52							0,00	1

Inferiore a 3 anni			1		1	100,00							0,00	1
Associato	3	30	11	2	46	23,71			1	27	7	35	22,88	81
Inferiore a 3 anni	1	14	4	2	21	45,65				13	4	17	48,57	38
Tra 3 e 5 anni		4	2		6	13,04				2	1	3	8,57	9
Tra 5 e 10 anni		1			1	2,17				2		2	5,71	3
Superiore a 10 anni	2	11	5		18	39,13			1	10	2	13	37,14	31
Associato confermato		8	13	10	31	15,98			3	5	7	15	9,80	46
Inferiore a 3 anni		4	3	4	11	35,48			3	3	2	8	53,33	19
Tra 3 e 5 anni		2	1	2	5	16,13				1	1	2	13,33	7
Tra 5 e 10 anni			2		2	6,45					2	2	13,33	4
Superiore a 10 anni		2	7	4	13	41,94				1	2	3	20,00	16
Ricercatori	1	31	11	2	45	23,20			1	1	43	11	56	36,60
Superiore a 10 anni		20	11	2	33	73,33				26	10	36	64,29	69
Tra 5 e 10 anni	1	11			12	26,67			1	1	17	1	20	35,71
Ricercatore a t.d. - t.defin. (art. 24 c.3-a L. 240/10)						0,00				1	1		2	1,31
Tra 3 e 5 anni						0,00				1	1		2	100,00
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-a L. 240/10)	3				3	1,55	1		6	1		8	5,23	11
Inferiore a 3 anni	3				3	100,00	1		6	1		8	100,00	11
Ricercatore a t.d. - t.pieno (art. 24 c.3-b L. 240/10)	4	2			6	3,09			3	3		6	3,92	12
Inferiore a 3 anni	2				2	33,33			1	2		3	50,00	5
Tra 3 e 5 anni	2	1			3	50,00			2	1		3	50,00	6
Tra 5 e 10 anni		1			1	16,67							0,00	1
Totale complessivo	11	80	66	37	194		1	15	12	85	40	153		347
% Totale	5,67	41,24	34,02	19,07	100,00		0,52	7,73	6,19	43,81	20,62	78,87		

PERSONALE PERSONALE TECNICO AMM. DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Personale TA TI e no Dirigenti	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dir. Gen.		0,00	1	0,57	1	0,32
Laurea (vecchio ordinamento)			1	100	1	100
Dirigente	1	1,00		0,00	1	0,32
Laurea (vecchio ordinamento)	1	100			1	100
EP	15	11,11	11	6,25	26	8,36
Licenza media superiore	3	20,00		0,00	3	11,54
Laurea (vecchio ordinamento)	10	66,67	11	100,00	21	80,77
Laurea triennale	1	6,67		0,00	1	3,85
Laurea Magistrale	1	6,67		0,00	1	3,85
D	38	28,15	52	29,55	90	28,94
Licenza media superiore	7	18,42	6	11,54	13	14,44
Laurea triennale	1	2,63	1	1,92	2	2,22
Diploma universitario	1	2,63	1	1,92	2	2,22
Laurea (vecchio ordinamento)	29	76,32	42	80,77	71	78,89
Laurea specialistica		0,00	1	1,92	1	1,11
Laurea Magistrale Ciclo Unico		0,00	1	1,92	1	1,11
C	68	50,37	90	51,14	158	50,80
Licenza elementare		0,00	1	1,11	1	0,63
Licenza media inferiore	2	2,94	1	1,11	3	1,90

Licenza media superiore	39	57,35	32	35,56	71	44,94
Diploma universitario	1	1,47	4	4,44	5	3,16
Laurea (vecchio ordinamento)	20	29,41	39	43,33	59	37,34
Laurea triennale	5	7,35	9	10,00	14	8,86
Laurea specialistica		0,00	1	1,11	1	0,63
Laurea Magistrale	1	1,47	2	2,22	3	1,90
Laurea Magistrale Ciclo Unico		0,00	1	1,11	1	0,63
B	13	9,63	16	9,09	29	9,32
Licenza media inferiore	5	38,46	3	18,75	8	27,59
Licenza media superiore	7	53,85	7	43,75	14	48,28
Scuola profess.le triennale		0,00	2	12,50	2	6,90
Laurea (vecchio ordinamento)	1	7,69	4	25,00	5	17,24
C.E.L. T.I.		0,00	6	3,41	6	1,93
Laurea (vecchio ordinamento)			2	33,33	2	33,33
Laurea estera			4	66,67	4	66,67
Totale complessivo	135	100,00	176	100,00	311	100,00

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione nel corso del 2019, come riportate nel documento prodotto dall'Amministrazione, sono il *part-time*, la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi ex L. n. 104/1992. Nel caso degli istituti menzionati la maggior parte dei beneficiari è donna.

Nella direzione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare si pongono le azioni che prendono in considerazione le esigenze di cura di figli, di persone malate e di persone anziane nella consapevolezza che favorire la conciliazione è un vantaggio per l'intera Amministrazione, perché produce benessere lavorativo.

Il/la dipendente che vede soddisfatte le sue esigenze di cura di familiari o personali, si sente più motivato e tende a essere più produttivo e ad assentarsi di meno.

Per quanto riguarda l'orario di lavoro articolato in 7 ore e 12 minuti e pausa minima di 10 minuti al giorno, la percentuale che ne fruisce è rappresentata maggiormente dal genere femminile. Infine, analizzando i dati sui congedi parentali e sui permessi ex L. n. 104/1992, si conferma che la cura di infanti, anziani o disabili è caratterizzata da percentuali più alte appartenenti al genere femminile rispetto a quello maschile.

RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PERSONALE TECNICO AMM. PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA inerente il part-time

Personale TA	Classi di Eta'														
	UOMINI				U Totale	%U Totale	DONNE				D Totale	%D Totale	U+D Totale	% U+D Totale	
	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
Tempo Pieno	10	58	54	12	134	99,26	1	8	105	39	19	172	97,73	306	98,39
Part Time >50%						0,00		1	2			3	1,70	3	0,96
Part Time <50%			1		1	0,74				1		1	0,57	2	0,64
Totale	10	58	55	12	135	100,00	1	9	107	40	19	176	100,00	311	100,00

% Part Time sul personale complessivo	0,00	0,00	0,74	0,00	0,74		0,00	0,74	1,48	0,74	0,00	2,96			
--	------	------	------	------	------	--	------	------	------	------	------	------	--	--	--

Al fine di conciliare vita lavoro e vita familiare, si è proceduto alla stesura del Regolamento per l'applicazione dello Smart Working al personale tecnico amministrativo dell'Università di Foggia, redatto dalla Prof.ssa Antonietta BAIANO, dalla Prof.ssa Roberta SISTO, dalla Prof.ssa Valentina PASQUARELLA, 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.

Si ricorda che, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, attraverso un susseguirsi di disposizioni governative, la modalità agile è diventata la modalità ordinaria di prestazione lavorativa, ad eccezione dello svolgimento di attività indifferibili da svolgersi necessariamente in presenza, in deroga alla disciplina ordinaria dello SW e quindi, anche del Regolamento vigente dell'Ateneo.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

In questa sezione sono analizzate le misure adottate per la promozione delle pari opportunità con indicazione dei risultati, ove rilevabili, raggiunti con riferimento alle suddette misure.

3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Uno degli strumenti adottato dall'Università di Foggia risulta essere quello del Piano delle Azioni Positive (da qui: PAP).

Nella fattispecie, il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2019-2021 che è stato adottato con D.R. n. 14401 del 22.04.2020.

Tale Piano ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello relativo al precedente triennio, proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove. Le azioni positive che si collocano all'interno di esso, si suddividono in sei macro-aree di intervento:

A) BILANCIO DI GENERE

B) CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

C) BENESSERE ORGANIZZATIVO

D) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA', DELLA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-TEMPI DI LAVORO E DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

E) RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG

F) RAFFORZAMENTO DEI RAPPORTI TRA ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITA'

Si rende noto che sono azioni svolte per un miglioramento della produttività e del benessere del lavoratore. In particolare, per il finanziamento di queste azioni con riferimento alla macro-area C), si rende noto che è stato finanziato lo sportello di ascolto, ossia il servizio di consulenza psicologica rivolto al personale tecnico amministrativo.

Ad ogni modo, per la descrizione dettagliata delle azioni previste per l'attuazione del PAP negli anni 2019, 2020 e 2021 si rimanda al seguente *link*:
[https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparag_HYPERLINK
\"https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-04-2020/pap_2019-2021_prot.pdf\"rafo/24-04-2020/pap_2019-2021_prot.pdf](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparag_HYPERLINK\).

3.2 Formazione

La formazione è stata svolta sia da uomini che da donne tendenzialmente in egual misura. In tale prospettiva, il CUG si auspica di implementare la formazione e di collaborare alla realizzazione di corsi sulle pari opportunità, sul benessere organizzativo, sulle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, sulle violenze di genere, pari opportunità, sul *whistleblowing*, sulle discriminazioni, sulle varie ipotesi di disagio attraverso la partecipazione di esperti portatori di conoscenze mediche, psicologiche, organizzative e giuridiche.

3.3 Bilancio di genere

Tra le più importanti misure implementate dall'Università di Foggia, è doveroso annoverare l'adozione del secondo bilancio di genere.

Il Bilancio di Genere (da qui: BdG), già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003, rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del *gender mainstreaming*, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione *gender sensitive* della politica economica dell'istituzione. Per la redazione del Bilancio di Genere è stato costituito un gruppo di lavoro così composto:

- Prof.ssa Madia D'ONGHIA, Presidente del CUG di Ateneo e Ordinaria di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza - Prof. Corrado CROSETTA, Ordinario di

Statistica - Dipartimento di Economia - Dott.ssa Valentina PASQUARELLA, Ricercatrice di Diritto del Lavoro - Dipartimento di Giurisprudenza - Dott.ssa Barbara DE SERIO, Ricercatrice di Storia della Pedagogia - Dipartimento di Studi Umanistici - Dott.ssa Cristina DI LETIZIA, Area Elaborazione Dati, Supporto alle Decisioni e Coordinamento dei Poli Informatici di Dipartimento - Dott.ssa Concetta FIORETTI, Area Rapporti Istituzionali, Relazioni Esterne e Ufficio Stampa - Unità Web, Relazioni Esterne, Eventi, Convenzioni e Multimedialità.

Il BdG è uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche.

Il Bilancio di Genere, nella sua seconda edizione, ha esaminato la composizione rispetto al genere delle risorse umane che costituiscono l'Università di Foggia. Il presente documento è disponibile in formato digitale sulla pagina del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di Ateneo all'indirizzo: <http://www.unifg.it/Ateneo/organizzazione/cug>.

3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Nell'indagine sulla composizione di genere delle commissioni di concorso, emerge - giusta tabella qui riportata - una netta prevalenza del genere maschile.

COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Personale Docente	UOMINI		DONNE		TOTALE		di cui Presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	U assoluti	D assoluti
Reclutamento Professore ordinario	32	23,88	13	22,41	45	23,44	12	3
Reclutamento Professore associato	80	59,70	31	53,45	111	57,81	27	10
Reclutamento Ricercatore a tempo determinato	22	16,42	14	24,14	36	18,75	7	5
Totale personale	134	100,00	58	100,00	192	100,00	46	18
% sul personale complessivo	69,79		30,21		100,00			

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Università di Foggia riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo a essere trattati con dignità, quale diritto fondamentale che deve essere tutelato in tutti i suoi aspetti al fine di lavorare in un ambiente sereno, tranquillo, favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto.

L'Università nel suo impegno a prevenire e a perseguire accertati comportamenti che siano espressivi di discriminazione diretta o indiretta, molestia sessuale,

molestia morale o psicologica, *mobbing*, su iniziativa del CUG, ha adottato (con DR n. 620 del 25 maggio 2017) il Codice di Condotta raggiungibile al seguente [link](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/29-05-2017/codice_di_condotta_dr_620-2017.pdf): https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/29-05-2017/codice_di_condotta_dr_620-2017.pdf.

Tale codice contiene le regole generali da osservare, l'indicazione delle finalità cui tende, l'identificazione dei destinatari e l'ambito di applicazione. Il CUG intende potenziare la conoscenza e la diffusione del Codice con momenti di formazione specifica al personale, incoraggiando lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente.

In attuazione dello stesso (in particolare dell'art. 7 del Codice) è stata prevista la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, ovvero la persona competente incaricata di dare consulenza e assistenza a tutti i lavoratori e a tutte le lavoratrici (personale tecnico/amministrativo e personale docente) e a tutti gli studenti, che ritengano di essere oggetto di molestie e/o discriminazioni. Si tratta di una figura prevista dalla Raccomandazione dell'Unione Europea del 27/11/1991.

In particolare, l'azione della/del Consigliere sarà orientata all'ascolto, alla riservatezza, alla gestione e al monitoraggio di situazioni critiche, di disagio, all'interno dell'amministrazione.

A tal fine, è stato emanato un bando per la selezione di un/una Consigliere/a di fiducia, giusto D.D.G. n. 442-2019 del 24.07.2019, considerato il mancato raggiungimento del punteggio minimo i candidati sono stati esclusi dalla selezione, pertanto si procederà a nuova selezione eventualmente diminuendo il punteggio minimo per il colloquio orale e chiedendo al Direttore Generale l'aumento dell'importo della borsa del bando.

Per poter rafforzare le competenze di tali figure, l'Università intende anche organizzare un corso di perfezionamento e di aggiornamento professionale in «Consiglieri di fiducia: esperti/e in tecniche di prevenzione e risoluzione dei casi di molestie sessuali, del *mobbing* e *stress* lavoro correlato nel lavoro pubblico e privato».

Il corso di perfezionamento in Consigliere di fiducia dovrà essere un percorso formativo altamente specializzato, il cui scopo principale è la formazione di professionisti in possesso di preparazione culturale, scientifica e pratica, per ricoprire il ruolo di "Consigliere di fiducia" presso enti privati e pubblici in ambito nazionale.

L'Università di Foggia ha, altresì, adottato - in attuazione dell'art. 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 - un Codice etico e di comportamento con D.R. n. 1183 del 30/10/2018 disponibile al seguente [link](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/31-10-2018/codice_etico_e_di_comport_ott.2018.pdf):

https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/31-10-2018/codice_etico_e_di_comport_ott.2018.pdf.

Il Codice etico e di comportamento riunisce in un unico testo, modificandoli e aggiornandoli, il Codice etico dell'Università di Foggia, emanato con D.R. n. 93 -

2013, prot. n. 1979 - I/3 del 25 gennaio 2013, nonché il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università medesima, emanato con D.R. 980, prot. 20213-VII/15 del 7 agosto 2015.

Il nuovo Codice è stato oggetto di un'intensa riflessione ed è rivolto a tutta la comunità universitaria, ossia ai professori, ai ricercatori, ai tecnici amministrativi e agli studenti dell'Ateneo e che è stato redatto, nelle more della diffusione di Linee Guida ANAC-MIUR sul tema del coordinamento dei codici etici di comportamento nelle università, alla definizione di alcune proposte di revisione, affinché lo stesso fosse rappresentativo delle varie componenti dell'Ateneo.

Il codice etico e di comportamento determina i valori fondamentali della comunità stessa, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'università attraverso le regole di condotta a cui conformarsi nell'ambito della comunità.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance si sta realizzando, gradualmente, il collegamento logico e l'integrazione tra la valutazione individuale e di area con la pianificazione della performance.

Si sottolinea che queste azioni sono considerate necessarie per rendere la valutazione un effettivo strumento di gestione e sviluppo della performance dell'Ateneo, in un'ottica di miglioramento continuo della qualità e per dare trasparenza al sistema e ai criteri di ripartizione del salario accessorio, in base alla valutazione delle prestazioni. In questa nuova visione del ciclo di gestione delle performance, l'Ateneo avverte con forza l'esigenza di consolidare sempre più il ruolo della misurazione della customer satisfaction interna - rivolta al miglioramento della gestione delle risorse umane (indagini volte a misurare il livello del benessere organizzativo, ...) - ed esterna rivolta agli utenti dei principali servizi (studenti, soggetti pubblici e/o privati). Le attività di *customer satisfaction* saranno collegate alla Carta dei servizi, nel rispetto delle previsioni di legge, al ciclo delle performance e all'eventuale recepimento della misura contenuta nell'art. 8 del D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche con riguardo alle rilevazioni di *customer satisfaction*.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il CUG, nella sua nuova composizione, è stato istituito con decreto del Rettore n. Protocollo n. 23480 - II/18 Rep. n. 824 - 2018 del 18.7.2018. Il CUG è previsto dall'art.27 dello Statuto dell'Ateneo di Foggia (vigente dal 12 giugno 2014, modificato con Decreto Rettorale prot. n. 11935 - I/2 - Rep. D.R. 642 - 2014 del 09.05.2014).

Nel sito istituzionale è dedicata una sezione consultabile al seguente *link*: <http://www.unifg.it/ateneo/organizzazione/cug>. La Segreteria del CUG è afferente all'Area Rapporti istituzionali, Relazioni esterne e ufficio stampa dell'Università e può essere contattata al seguente indirizzo email: cug@unifg.it. Sono componenti del CUG, la Presidente Prof.ssa Madia D'Onghia e i seguenti componenti: - effettivi: in rappresentanza dell'Amministrazione prof.ssa Antonietta Baiano, prof.ssa Fiammetta Fanizza, prof. Luigi Nappi, prof.ssa Roberta Sisto, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali, sig.ra Palma Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) Gasperi, dott.ssa Maria Ciavarella, dott.ssa Giustina Del Vecchio, sig. Pasquale Pepe, Sig.ra Francesca Pietradura; - supplenti: in rappresentanza dell'Amministrazione prof.ssa Barbara Cafarelli, prof.ssa Anna Grazia Lopez. Prof. Roberto Rana, prof.ssa Mariarosaria Lombardi, prof.ssa Barbara De Serio, in rappresentanza delle Organizzazioni Sindacali dott. Salvatore Festa, dott.ssa Stefania D'Alessandro, dott.ssa Carmela Clemente, dott.ssa Maria Cristina Altobelli, sig.ra Concetta Santoro; - uno studente, sig. Davide Castrucci, che partecipa alle riunioni del CUG ed esprime il proprio voto sulle questioni non strettamente legate al rispetto delle pari opportunità e del benessere nell'ambiente di lavoro.

B. ATTIVITA'

Nell'ambito delle proprie competenze, quali quelle di assicurare parità e pari opportunità di genere, prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psichica, promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale, il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano nell'Ateneo come riportato dal Regolamento di funzionamento (emanato, nella nuova versione, con D.R. n. 1609 - 2019, prot. n. 52505- I/13 del 17/12/2019), redatto in accordo alle linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità e nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità del 26 giugno 2019, n. 2 - recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Le attività organizzate, gestite e realizzate dal CUG, dal suo insediamento, nella sua nuova composizione, sono state le seguenti: - ha tenuto la sua prima riunione il 25 settembre 2018; - ha nominato una commissione per l'elaborazione della bozza di regolamento dello *smart working*; - ha deciso di organizzare incontri di presentazione dell'Organismo presso varie strutture dell'Università e a tal proposito ha fatto stampare degli opuscoli di presentazione dell'organismo; - ha delegato un proprio componente a partecipare alle riunioni del Forum dei CUG; - ha organizzato vari eventi in materia di diffusione della cultura sulla parità di genere e di contrasto alla violenza sulle donne; - ha contribuito alla redazione delle linee guida per la

redazione dei PAP delle università italiane su iniziativa della CRUI; - al fine di conoscere meglio le condizioni di lavoro nelle diverse strutture dell'Ateneo ha costituito un gruppo di lavoro con il compito di raccogliere i dati su numero di dipendenti disabili, lavoratori/lavoratrici che si avvalgono del servizio di intrattenimento dei/delle figli/figlie minori predisposto nei mesi estivi presso il Dipartimento di Studi Umanistici; - ha deciso di organizzare giornate di formazione e promozione della cultura delle pari opportunità da svolgersi in modo itinerante presso le varie sedi dell'amministrazione centrale e dei Dipartimenti.

Nell'ultimo anno, il CUG - in particolare - ha promosso una serie di attività e iniziative per attuare obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di 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.

Circa la comunicazione, diffusione e divulgazione del proprio operato, il Comitato Unico di Garanzia ha disposto la pubblicazione sul sito di Ateneo dei verbali delle sedute che si sono svolte nei giorni seguenti:

- 10 aprile 2019;
- 14 maggio 2019;
- 3 luglio 2019;
- 1 ottobre 2019;
- 29 ottobre 2019;
- 19 novembre 2019.

Nelle suddette sedute, dopo un ampio confronto, si è provveduto a monitorare e promuovere iniziative dirette a realizzare gli obiettivi prioritari del CUG e che possono essere così sintetizzate:

- regolamento sullo *smart working*;
- consigliere di fiducia;
- parere sul diritto alla disconnessione;
- sportello d'ascolto;
- adesione all'accordo di *networking* promosso dalla Regione Puglia sul lavoro agile;
- convegno Impegno Donna sulle violenze di genere;

....

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Come emerge dai dati e dalle rilevazioni riportati nella presente relazione, il CUG si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative. Il CUG si propone di rafforzare le azioni innanzi descritte inerenti alle violenze di genere, valorizzazione del personale, benessere individuale

e collettivo, *part-time*, flessibilità oraria, *smart working*, supporto psicologico, formazione e consigliere di fiducia.

In tale ottica, la presente relazione costituisce un importante punto di partenza per la programmazione dell'attività del CUG e soprattutto per l'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere organizzativo. La varietà di informazioni acquisite al fine della redazione della relazione fanno sì che questa possa costituire un importante momento di conoscenza e di riflessione non solo per il CUG ma anche per l'Amministrazione e, in un momento successivo, per il confronto tra le altre amministrazioni e per lo scambio di buone pratiche nell'ambito della pubblica amministrazione.

Pertanto, l'auspicio è quello di rafforzare la collaborazione con l'amministrazione e l'intera comunità universitaria al fine di monitorare il gradimento di tutte le iniziative poste in essere e di implementare le nuove proposte che vorranno emergere nelle riunioni e nei confronti con i diversi attori.

Ad ogni modo, il CUG - fissata quale stella polare la cultura delle pari opportunità - si impegna ad ascoltare e a favorire il soddisfacimento delle esigenze della comunità universitaria ma anche della comunità cittadina in generale.

La presente relazione si trasmette al Rettore, al Direttore Generale, al Nucleo di valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento delle Pari opportunità (monitoraggiocug@governo.it)