Amministrazione Centrale
piazza Università 21 07100 SASSARI (Italy)
tel. +39 079 228211
p.iva e c.f. 00196350904
protocollo@pec.uniss.it
www.uniss.it

Prot. n. 0038707 del 02/04/2020 - [UOR: GR004 Classif.II/14]

**Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari**
cug@uniss.it

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

# Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2020

Amministrazione Centrale
piazza Università 21 07100 SASSARI (Italy)
tel. +39 079 228211
p.iva e c.f. 00196350904
protocollo@pec.uniss.it
www.uniss.it

**Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari**
cug@uniss.it

Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale

All'OIV
Università degli Studi di Sassari

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 2019

Amministrazione Centrale
piazza Università 21 07100 SASSARI (Italy)
tel. +39 079 228211
p.iva e c.f. 00196350904
protocollo@pec.uniss.it
www.uniss.it



## *PREMESSA*

**Riferimento normativo**

La Legge 4 novembre 2010, n. 183 prevede all'art. 21 che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le università, garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in sigla CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", aggiornata ed integrata dalla Direttiva 2/2019 sulle pari opportunità, al punto 3.3 dispone che il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, 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.

Il Regolamento di Ateneo per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG, adeguato al linguaggio di genere con Decreto del Rettore rep. 1682 del 16 giugno 2017, prevede all'art. 2 comma 4 che il Comitato Unico di Garanzia predisponga annualmente una dettagliata relazione, riferita all'anno precedente, sulla situazione del personale 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.

Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari
cug@uniss.it

## *PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI*

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

***Vedi allegato 1 alla Relazione***

L'analisi dei dati non è stata effettuata con la dovuta cura sia perché alcuni dati richiesti non sono mai stati ricevuti (dati retribuitivi e su composizione commissione concorso) sia perché l'emergenza Covid-19 ha impedito al CUG di incontrarsi e lavorare sul documento. I numeri rendicontati nell'allegato 1 restituiscono comunque una situazione a livello di composizione simile a quella degli anni precedenti, con un leggero sbilanciamento verso il genere femminile nella composizione del PTAB e un sensibile sbilanciamento verso il genere maschile nella composizione del personale docente soprattutto nei livelli più alti di inquadramento.

### SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

***Vedi allegato 1 alla Relazione***

Sempre con riferimento alle difficoltà di analisi dei dati, è evidente che alcuni sistemi di conciliazione non sono stati adottati dall'Ateneo: a questo proposito segnaliamo il lavoro del CUG sul regolamento di telelavoro a cui però non è mai seguito un fattivo impegno dell'Amministrazione a bandire posti e attivare postazioni sperimentali. Nonostante la Direttiva 2017 invitasse le amministrazioni pubbliche a sperimentare progetti di *lavoro agile* e a mettere a disposizione % di posti per eseguire il lavoro agile, l'Ateneo si ritrova solo ora, in fase di emergenza, ad applicare la norma.
Sono utilizzate altre forme di conciliazione come la flessibilità oraria, i congedi parentali, i permessi legge 104/92 e il part time (che risulta maggiormente fruito dal genere femminile e nei, pochi casi di utilizzo da parte del genere maschile, dal tipo di percentuale effettuata, si ipotizza un tempo parziale utilizzato maggiormente per lo svolgimento di altra attività piuttosto che per esigenze di conciliazione).

### SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Azioni Positive (PAP) per il triennio 2017-2019, elaborato dal Comitato Unico di Garanzia in accordo con il Gruppo di Valutazione sul Benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato, è stato approvato nella seduta del Senato Accademico del 16 maggio 2017. È possibile consultarlo sul sito web

https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/piano_di_azioni_positive_2017_2019.pdf. Come noto, la predisposizione del Piano Azioni Positive risponde a un obbligo di legge, art. 48 del D.Lgs. 198/2006, cosiddetto Codice delle Pari Opportunità, e la mancata attuazione comporta, per i soggetti inadempienti, la sanzione prevista dal D. Lgs. 165/2001 che dispone il blocco dell'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette. Il CUG, pertanto, ha ritenuto doveroso richiamare l'attenzione su quelle azioni urgenti che, per essere attuate, richiedono il coinvolgimento degli Organi di Governo, in particolare: Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione. La richiesta è stata inoltrata il 20 novembre 2018 e reiterata il 31 gennaio 2019. Il Piano Azioni Positive non è stato mai attuato.

Per ciò che riguarda la formazione, i sistemi adottati dall'Area Risorse Umane consentono solo di rilevare un dato relativo alle ore di formazione con suddivisione di genere, ma non permettono di ottenere un dato analizzabile per valutare, a seconda degli inquadramenti, la distribuzione e il tipo di formazione (se obbligatoria o di altro tipo).

I differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative) non sono stati analizzati. I dati retributivi, pur richiesti, non sono mai pervenuti al CUG che, pertanto, non ha potuto effettuare alcuna analisi.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro è stato revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia ed emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013. Con riguardo a quanto evidenziato nelle relazioni dell'anno 2017 e 2018, il Codice di Condotta fa parte del Piano Azioni Positive.
In particolare, si rileva che la proposta di attivazione di un Servizio di ascolto e di counseling psicologico, presentata congiuntamente con il Gruppo Benessere, è tra le azioni previste dal PAP e inserita nella programmazione ma non ha a tutt'oggi ricevuto attenzione (alcuna risposta pervenuta) da parte dei vertici di Governo.

L'Università di Sassari non ha ancora provveduto alla nomina della/del Consigliera/e di fiducia, prevista dal Codice di condotta, né attivato lo sportello di ascolto previsto dallo stesso Codice. Si evidenzia la reiterata richiesta, da parte del CUG, di accoglienza della proposta.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dall'analisi del Piano della performance emerge che:

- Non sono stati previsti obiettivi e indicatori collegati alla realizzazione del PAP né le strutture preposte al raggiungimento di obiettivi.
- Non sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori di performance individuale per le componenti del Comitato connessi all'attività svolta nel CUG (es. definizione di obiettivi specifici, valutazione del rendimento).

# *SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA*

## A. OPERATIVITA'

Con Decreto del Rettore rep. n. 2510 del 26 ottobre 2016 sono stat* nominat* la presidente, prof.ssa Patrizia Patrizi e i/le componenti del CUG rappresentanti del personale docente e tecnico amministrativo per il quadriennio 2016/2020; con successivo D.R. rep. n. 31543 del 7 dicembre 2016 sono stati nominati i componenti rappresentanti delle/degli studenti per il biennio 2016/2018 e con D.R. 2514 del 26 luglio 2018 per il biennio 2018/2020.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione (ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs 165/2001), e da un pari numero di rappresentanti del personale dell'Ateneo di ruolo e a tempo determinato (docenti, ricercatori/trici, assegniste/i, personale tecnico-amministrativo), assicurando nel complesso la rappresentatività di tutte le componenti. Vengono anche nominat* due rappresentanti della componente studentesca, di cui un* in rappresentanza di dottorande e dottorandi e/o di specializzande/i, ambedue indicat* dal Consiglio degli

studenti. Per ogni componente effettiv* è previst* un/a supplente. I componenti nell'anno 2019 sono:

Presidente:
prof.ssa Patrizia Patrizi
Docenti:
prof. Luigi Nonne (componente effettivo);
dott.ssa Alessandra Cattani (componente effettiva);
dott.ssa Valentina Talu – Assegnista di ricerca – (componente effettiva)
dott.ssa Maria Cristina Carta (componente supplente)
Personale tecnico-amministrativo:
dott.ssa Maria Grazia Nieddu – (componente effettiva)
dott.ssa Clara Sabino - (componente supplente)
Membri designati dalle OO.SS:
FLC-CGIL: dott.ssa Rina Sedda (componente effettiva)
dott. Maurizio Demontis (componente supplente);
CISL Federazione Università: sig.ra Assuntina Manca (componente effettiva);
UIL RUA: sig.ra. Grazia Toccu (componente effettiva)
sig.ra Gavina Carboni (componente supplente);
CONFSAL Federazione SNALS/Università CISAPUNI: dott.ssa Nicia Díaz (componente effettiva)
dott. Andrea Cossu (componente supplente);
CSA della CISAL Università: dott.ssa Lucia Mattone (componente effettiva)
sig.ra Anna Maria Dettori (componente supplente)
Rappresentanti degli studenti:
dott. Federico Piras
sig.ra Lucrezia Fenudi

Il CUG è dotato di budget annuale di 10.000,00 approvato dal CdA in data 19/5/2017 (5.000,00 per il funzionamento e 5.000,00 per la formazione, eventi seminari e convegni).
Il CUG non ha attualmente una sede di riferimento, di cui si è fatta richiesta a Rettore e Direttore Generale numerose volte. Ha un supporto per la gestione del budget annuale e delle pratiche amministrative e contabili assegnata con D.D.G. rep. 823/2012 prot. 8182 del 14/3/2012.

Il CUG ha una pagina web https://www.uniss.it/cug nella quale sono pubblicati la composizione del Comitato, Documenti e Regolamenti, Link utili e un indirizzo di posta elettronica dedicato: cug@uniss.it.

Nonostante quanto previsto dal Regolamento del CUG (art. 2 co. 3), non sono mai state emanate circolari o decreti che regolino le modalità della consultazione.

Si sottolinea che il CUG non è stato consultato e mai coinvolto né per il Piano strategico integrato dell'Ateneo né per il Piano della Performance né per il Piano della Formazione.

Nell'anno 2019 il CUG è stato coinvolto dal CNU per sollecitare una risposta dell'Amministrazione a seguito di segnalazione sulla "valutazione dell'attribuzione dell'una tantum ai docenti". Il CUG ha chiesto maggiore comunicazione tra gli Organi di Governo e ha reiterato richiesta di incontro anche in questo caso ignorata.

È stato richiesto un incontro dalle OO.SS. per discutere sulle criticità presenti in Ateneo in ordine al benessere lavorativo e al contrasto alle discriminazioni. Frequenti anche gli scambi di informazione e documentazione con il Consiglio del Personale.

Altrettanto frequenti e costanti gli scambi di informazioni e comunicazione tra il CUG e la Consigliera di Parità (e la Consigliera vicaria) della Provincia di Sassari, nonché con la Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Entrambe sono state consultate rispetto alle difficoltà di dialogo con i vertici di Governo riscontrate dal CUG in ogni occasione.

Relativamente alla presa in carico dei pareri richiesti, v. paragrafo successivo "Poteri consultivi".

**B. ATTIVITA'**

Nel corso dell'anno 2019 i componenti sono stati convocati 3 volte con bassa partecipazione alle riunioni.
Alcuni incontri sono stati richiesti dalle OO.SS. e dal CNU.
La Presidente del CUG e altri componenti sono stati impegnati nelle richieste di ascolto da parte del personale per situazioni di disagio e di stress conseguenti a interventi e azioni dell'Amministrazione ritenute lesive della propria dignità personale e professionale. In tutte queste occasioni il CUG ha accolto la richiesta di ascolto, ha

fornito supporto e seguito le pratiche, confermando la necessità di dare seguito alla nomina della Consigliera di fiducia e all'istituzione dello Sportello di ascolto previsto anche dal PAP, e mai attivato nonostante la disponibilità finanziaria. Per quanto in proprio potere, il CUG ha comunque cercato di contribuire alla promozione delle pari opportunità, dell'equità e della non discriminazione, collaborando con vari organismi del territorio, in particolare:

- il CUG ha co-promosso l'evento del 1° marzo 2019 sul linguaggio di genere e sulle connesse discriminazioni (in collaborazione con la Consigliera di Parità e il Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Forense). Si è trattato di una giornata di studio nell'ambito del Corso di formazione in Diritto Antidiscriminatorio in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità del dell'Ordine Forense di Sassari. L'evento, dal titolo "Il seme della discriminazione: Il linguaggio come violenza e la violenza nel linguaggio" si è svolto con la partecipazione della prof.ssa Giuliana Giusti. L'evento ha evidenziato le sfide che si nascondono dietro la lingua con riguardo alla discriminazione di genere e alla violenza linguistica contro le donne;
- il CUG ha partecipato ai lavori dei Gruppi di Lavoro di Genere dalla CRUI su linguaggio di genere e formazione;
- il CUG ha partecipato con due componenti del CUG (prof.ssa Patrizi e prof. Nonne) alla Commissione di valutazione prevista dal Bando promosso dalla Commissione Pari Opportunità del Comune di Sassari per l'assegnazione di premi per tesi di laurea sugli studi di genere e le pari opportunità uomo – donna.

***POTERI PROPOSITIVI:***

Nessuna proposta del CUG è stata presa in carico dall'Amministrazione, a partire dall'adozione del PAP.

Come apparirà evidente da quanto riportato nella Sezione "Poteri consultivi", l'ampio impegno dedicato dal CUG, nella sua funzione propositiva, alla definizione di azioni e progetti non ha potuto avere seguito, perché le sue proposte (illustrate e istruite ai fini della realizzazione) non sono mai state prese in carico dall'Ateneo.

***POTERI CONSULTIVI*** *(formulazione di pareri su):*

Si evidenzia che il CUG, pur avendo competenza in materia, non viene preventivamente consultato per fornire il proprio parere su piani e progetti di riorganizzazione e a questo proposito è stato presentato in data 15/2/2019 un rilievo sulla mancata richiesta di parere o consulto sul Piano Strategico Integrato e Valutazione delle Performance. Il CUG è venuto a conoscenza della bozza di Decreto con cui, a decorrere dal 25 febbraio 2019, viene modificato l'assetto organizzativo dell'Università degli Studi di Sassari. Ha osservato che tale Decreto è stato emanato senza il previsto coinvolgimento del CUG nelle sue funzioni consultive. In questa occasione, il CUG ha evidenziato le sue funzioni consultive, specificamente previste dall'art. 57 del D.lgs 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 (che richiama le Linee Guida della Funzione pubblica adottate il 4 marzo 2011), nonché dal Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG, dell'Ateneo di Sassari, nel rispetto delle succitate norma nazionale e Linee guida della Funzione pubblica.

In questo triennio, il CUG ha ricevuto richieste di pareri da parte di Studi legali, per conto delle OO.SS., su questioni attinenti al piano di riorganizzazione dell'amministrazione (incluse ipotesi di demansionamento) e al mancato coinvolgimento del CUG nella sua funzione consultiva. Riportiamo un caso, di cui abbiamo già riferito nell'ultima relazione, che ha continuato a impegnarci nel 2019 e che, per una delle questioni sollevate, si è poi concluso con una sentenza giudiziaria che ha ripristinato l'area soppressa e riattribuito alla dipendente la sua posizione. All'epoca dei fatti, il CUG ha esaminato la richiesta, svolto un lavoro istruttorio, grazie alle competenze giuridiche presenti al suo interno, richiesto parere al Gruppo di monitoraggio del Dipartimento Pari Opportunità (v. risposta allegata). Nonostante l'accertata obbligatorietà, sia pure non vincolante (ma con motivazioni in caso di non accoglienza), della consultazione del CUG, lo stesso Organo ha ottenuto dai vertici di Governo solo parte della documentazione richiesta con la precisazione che la questione non era di sua pertinenza.

Anche per quanto riguarda la Contrattazione integrativa, il CUG non è stato consultato. Evidenziamo, in proposito, che la stessa Contrattazione, nonostante le sollecitazioni, non si svolge da circa un anno.
A marzo 2019 è stato correttamente inviato, al CdP a RSU e OO.SS., il Regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Sassari e il Piano per le attività di formazione 2019/2021. Il Comitato Unico di Garanzia non è stato consultato.

***POTERI DI VERIFICA***

Come già ampiamente esposto nelle sezioni precedenti, anche relativamente ai poteri di verifica, il CUG ha sollecitato risposte mai pervenute. Di fatto il Piano Azioni Positive non è stato mai preso in considerazione dall'Ateneo, nonostante fosse stato approvato dagli Organi di Governo. Il CUG ha chiesto di poter incontrare Rettore e Direttore Generale ma non è pervenuta alcuna risposta.
Si ribadisce, inoltre, che alle richieste di ascolto, giunte dal personale e dalle/dagli studenti, il CUG ha continuato prontamente a rispondere fornendo supporto.

***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Alla luce di quanto sopra descritto, le considerazioni conclusive non possono andare oltre le **evidenziate criticità** rispetto al funzionamento del CUG, di cui di seguito riportiamo una sintesi.

Nonostante l'approvazione in Senato e in Consiglio di Amministrazione, e le nostre innumerevoli sollecitazioni, **ancora oggi non abbiamo una sede adeguata** alla rilevanza istituzionale del Comitato. Riteniamo che si tratti di una grave mancanza rispetto al riconoscimento del CUG e delle sue funzioni assegnate dalla norma.

Ancora oggi, in continuità con il CUG nella precedente composizione, non si è proceduto alla **nomina della/del Consigliera/e di fiducia prevista/o dal Codice di condotta (artt. 5 e 6), né all'attivazione dello sportello indicato nel medesimo Codice (art. 7).** Riteniamo che si tratti di una rilevante mancanza di rispetto della norma.

Insieme al Servizio di Prevenzione e Protezione e al Gruppo di Valutazione e gestione benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato, abbiamo chiesto l'apertura di uno sportello di ascolto presso il Servizio di counseling psicologico e di coaching

OrientAzione di Ateneo. Quest'ultimo Servizio è mantenuto in vita grazie alla gratuità delle prestazioni che vengono svolte. Una gratuità che dura da oltre 5 anni per rispondere a un bisogno proveniente dal corpo studentesco, espressa attraverso le continue richieste di consulenza. La richiesta è rimasta inascoltata.

Infine, va evidenziato che le/i componenti del CUG, tutte e tutti sovraccarichi di impegni connessi al loro ruolo, non riescono a dedicare al Comitato il tempo di lavoro necessario, considerata anche la stanchezza connessa alla continua disconferma dell'Organo di cui fanno parte e a una sorta di impotenza appresa rispetto ai **continui tentativi di dialogo** con i vertici di Governo.

Questo ulteriore problema, connesso alle **mancate risposte** sopra elencate, costituisce una criticità di rilievo rispetto alla possibilità per il CUG di rispondere adeguatamente ai compiti assegnati dalla norma.

Troppe sollecitazioni sono rimaste inascoltate. Il CUG ha chiesto di essere ricevuto, per un fattivo confronto, al Rettore e al Direttore Generale. Nessuna risposta è pervenuta.

In chiusura di mandato prevediamo di organizzare un evento per informare il personale sulle attività del Comitato nel triennio e illustrare le ragioni che hanno impedito la realizzazione delle attività progettate. Pensiamo a quell'evento anche come occasione di condivisione allargata e di rilancio di una motivazione al cambiamento atteso.