



**uniss**  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI

piazza Università 21 07100 SASSARI (Italy)  
tel. +39 079 228211  
p.iva e c.f. 00196350904  
protocollo@pec.uniss.it  
[www.uniss.it](http://www.uniss.it)

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA  
DELL'UNIVERSITÀ DI SASSARI**

in attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri  
del 4 marzo 2011

**ANNO 2018**

# Sommario

---

## 1. Sommario

1. PREMESA: RIFERIMENTI NORMATIVI.....	2
2. COMITATO UNICO DI GARANZIA (CUG) DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI.....	2
ATTIVITÀ .....	4
DATI SUL PERSONALE .....	5
INDAGINI SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	6
3. AZIONI POSITIVE (PAP) .....	7
PIANO AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2017-2019 .....	7
COLLEGAMENTI CON PIANIFICAZIONE STRATEGICA .....	7
COLLEGAMENTI CON PIANO DELLE PERFORMANCE .....	7
4. ALTRE INIZIATIVE DI EMPOWERMENT E GENDER MAINSTREAMING .....	8
5. CONCLUSIONI E PROSPETTIVE.....	8

# Relazione CUG

---

## 1. Premessa: riferimenti normativi

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" 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.

La relazione, che deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ateneo, tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del D. lgs. 81/2008;
- dalla relazione redatta 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". La relazione non risulta presente.

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.

## 2. Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Sassari

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.

### **Istituzione, funzionamento e operatività del CUG**

Con Decreto del Rettore rep. n. 2510 del 26 ottobre 2016 sono stati 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 per il biennio 2018/2020;

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 alla dott.ssa Lilliana Manca.

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](mailto:cug@uniss.it).

Il Comitato è in contatto con la Consigliera di Parità Provinciale con la quale sono intercorsi scambi di informazione e alla quale è stato trasmesso il Piano Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019 per il parere obbligatorio.

Il CUG si relaziona con il Gruppo di Valutazione e gestione benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato, ufficializzato con D.R. del 1 aprile 2014 n. 939, ai sensi del D.Lgs 81/08 e del D.Lgs 150/2009, composto dal medico competente di Ateneo, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e da quattro esperte/i rispettivamente in statistica medica, in psicologia dell'organizzazione, in ergonomia e in psicologia del lavoro, di cui due esterni e due interni.

Il CUG fa parte della Conferenza Nazionale dei CUG e partecipa ai lavori della CRUI.

#### **I componenti nell'anno 2018 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

Nel corso dell'anno 2017 i componenti sono stati convocati 7 volte e nel corso dell'anno 2018 per 4 volte con una partecipazione media agli incontri del 25% dei componenti.

## Attività

**Monitoraggio** È stata elaborata e proposta una bozza preliminare alla predisposizione del Bilancio di genere da presentare all'attenzione degli Organi di Governo e alla Consigliera di Parità della Provincia.

**Funzione consultiva** Il CUG è stato interpellato durante l'anno 2018 per esprimere pareri su: "possibili forme di discriminazione e conseguenze derivanti da un uso improprio dei risultati della VQR"

Rilievo all'Ateneo sulla gestione dell'emergenza maltempo comunicata dall'ordinanza del Sindaco di Sassari che prevedeva la chiusura di scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado e dell'Università.

### Funzione propositiva

La Relazione Programmatica del Comitato Unico di Garanzia è stata presentata al Senato e al Consiglio di Amministrazione insieme al Piano Azioni Positive per il triennio 2017 - 2019. Alla fine del 2018 (nota prot. 105952 del 20/11/2018) il Comitato Unico di Garanzia ha chiesto e non ottenuto un riscontro sull'attuazione del Piano Azioni Positive, reiterato con nota prot. n. 8455 del 31 gennaio 2019.

È stato proposto e approvato dagli Organi di Governo l'adeguamento del Regolamento del CUG al linguaggio di genere.

È stato elaborato e proposto un progetto, approvato dagli Organi di Governo e inserito nel Piano Azioni Positive, denominato "Spazi Arcobaleno", la cui azione preliminare è consistita nella diffusione di una scheda di rilevazione delle esigenze provenienti dal personale dell'Ateneo. L'analisi dei dati così raccolti ha consentito al CUG di elaborare una relazione di supporto alla realizzazione del progetto sulla base del bisogno percepito.

La relazione con i grafici sono stati pubblicati sulla pagina <https://www.uniss.it/ateneo/governo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-del-comitato> e il lavoro fatto è stato diffuso via mail a tutto il personale dell'Ateneo.

### Funzione consultiva

Il CUG – Comitato Unico di Garanzia è intervenuto in risposta alla nota dell'avv. Campus, scritta per conto delle OO.SS. (nota prot. n. 52027 del 15/6/2018) su modifica dell'ordinamento e servizi dell'Ateneo e in particolare sulla decisione di soppressione di 3 Aree (Avvocatura Medicina universitaria e Programmazione e controllo direzionale). Il CUG, pur avendo competenza in materia di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza non è stato preventivamente consultato per fornire il proprio parere sulle questioni. Il CUG ha proceduto a richiedere (nota prot. n. 55566 del 25/6/2018, prot. n. 60853 del 3/7/2018, prot. n. 77906 del 2/8/2018 e prot. 113789 del 19/12/2018) la documentazione amministrativa necessaria per poter adempiere alla propria funzione consultiva, così come delineato dalla norma nazionale, dalle Linee guida della Funzione pubblica adottate il 4 marzo 2011, espressamente richiamate dall'art. 57 del D. lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, e dal regolamento che disciplina costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG dell'Università di Sassari. Le richieste presentate al Rettore, Direttore Generale e Segreteria Generale e Organi Collegiali hanno avuto parziale risposta e non si è ancora avuto modo di consultare tutta la documentazione necessaria. A questo scopo è stata anche richiesto l'accesso agli atti: nessuna risposta pervenuta.

### Attività di disseminazione all'interno dell'Ateneo e sul territorio

L'azione di disseminazione era stata prevista per l'autunno 2018. Il CUG ha potuto:

**a) co-promuovere** alcuni eventi, come quello 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;

**b) partecipare** al secondo dei tre appuntamenti dal titolo: *“Diversity Management. Più opportunità verso il lavoro che cambia”*, organizzato dall’Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale e dal Settore politiche e servizi per il lavoro del Servizio Lavoro della Regione Sardegna. L’evento svoltosi nella Sala Angioy del Palazzo della Provincia, a Sassari il 28 marzo 2018 dalle ore 9 alle ore 14, promuoveva l’iniziativa di motivare le aziende sarde a presentare domanda di partecipazione per aiuti alle imprese per la realizzazione di misure per la promozione del Diversity Management- POR FSE 2014-2020, Asse prioritario 2.

**c) partecipare** 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.

**d) partecipare** ai lavori dei Gruppi di Lavoro di Genere dalla CRUI su linguaggio di genere e formazione.

### Dati sul personale

Come già indicato, è stata svolta una raccolta di dati ed effettuata una analisi preliminare alla predisposizione del Bilancio di genere che dovrà essere ripetuta e rielaborata per la definitiva elaborazione di un documento prima della fine del mandato.

La tabella che segue è una presentazione agile dello stato del personale per genere e ruolo. Il personale dell’Ateneo è suddiviso principalmente in due macro aree, personale docente e tecnico amministrativo con diverse tipologie di inquadramento.

Ruolo	F	M	Totale complessivo
Dirigenti	3	3	6
Dirigenti a contratto (Direttore Generale e Dirigente TD)	0	2	2
Addetto/a Stampa	1	0	1
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato	11	6	17
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	267	237	504
CEL a tempo indeterminato	8	2	10
CEL a tempo determinato	5	1	6
Professoresse/i Ordinar*	19	97	116
Professoresse/i Associat*	91	168	259
Ricercatrici/tori	63	67	130
Ricercatori/trici Tempo Determinato	18	32	50
Lettori/lettrici	2	2	4
Incaricat* esterni	0	0	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>599</b>	<b>716</b>	<b>1315</b>

## Indagini sul benessere organizzativo

### Dati raccolti attraverso le indagini sul benessere organizzativo

I rischi connessi alla tipologia contrattuale e alle differenze di genere (sesso, età) sono considerati nella valutazione del benessere organizzativo di cui si tiene conto all'interno della valutazione dello Stress lavoro Correlato. Sono state proposte dal Servizio di Prevenzione Protezione (SPPIS) e dal Gruppo di valutazione del benessere organizzativo diverse azioni che sono state solo in parte avviate:

#### La riorganizzazione delle politiche di selezione e gestione del personale

Non realizzata in considerazione dell'impegno profuso nei processi di reiterata richiesta agli Organi di Governo di coinvolgimento del CUG nella sua funzione consultiva.

#### La formazione dei dirigenti e di chi lavora

Non realizzata in considerazione dell'impegno profuso nei processi di reiterata richiesta agli Organi di Governo di coinvolgimento del CUG nella sua funzione consultiva.

#### Livello individuale

Si rileva che la proposta di attivazione di un Servizio di ascolto e di counseling psicologico, presentata congiuntamente con il Gruppo Benessere, sia pure presente nel PAP e inserita nella programmazione, non ha a tutt'oggi ricevuto attenzione (alcuna risposta ricevuta) da parte degli Organi di Governo.

#### Eventuali interventi attuati per la rimozione di situazioni disagio lavorativo e fenomeni disfunzionali e la loro efficacia (sportelli d'ascolto)

Si veda il punto precedente.

#### Consiglier\* di Fiducia, adozione regolamenti interni, azioni di sensibilizzazione/formazione, ecc.)

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

#### Adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento)

Con riguardo a quanto evidenziato nella relazione dell'anno precedente "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. Il Comitato Unico di Garanzia intende procedere alla revisione, aggiornamento e diffusione nel corso dell'anno 2018". Si rileva la reiterata richiesta di accoglienza della proposta da parte del CUG e la mancata risposta da parte dei vertici di Governo.

**Interventi attuati con riferimento alla valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 28 comma 1 del decreto legislativo del 9 Aprile 2008, n. 81** *"La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro... (omissis)"*

Si rileva, anche in questo caso, il mancato accoglimento delle richieste di incontro da parte dei vertici di Governo.

### 3. Azioni Positive (PAP)

#### Piano Azioni Positive triennio 2017-2019

Il Piano Azioni Positive è stato presentato a Senato Accademico (16 maggio 2017) e Consiglio di Amministrazione (19 maggio 2017). Il documento è stato approvato dagli Organi di Governo ed è stato inviato alla Consiglieria di Parità Provinciale per il parere obbligatorio.

Si indicano di seguito le principali azioni progettate dal CUG, che non hanno trovato accoglienza da parte dei vertici di Governo:

#### Monitoraggio, contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione

*Diffusione del Codice di condotta*

*Bando per la/il Consiglier\* di Fiducia – figura prevista dagli art. 5 e 6 del Codice di condotta*

*Sportello di ascolto – previsto dall'art. 7 del Codice di Condotta Conciliazione tempi di vita e di lavoro*

*Sportello di ascolto, servizio benessere*

*Asili nido/stanze genitoriali*

*Telelavoro – attivare alcune postazioni sperimentali.*

*Su tutti i punti sopra indicati, il CUG ha presentato sollecitazioni all'Ateneo, che non hanno trovato accoglienza da parte dei vertici di Governo, specificamente il Rettore e il Direttore Generale.*

#### Formazione e sensibilizzazione

**Programmi di sensibilizzazione e formazione dedicati al personale con ruoli di responsabilità e dirigenza**

Considerato il mancato recepimento dei punti precedentemente indicati, non è stato possibile procedere all'attuazione dei programmi indicati in questa voce.

#### Networking e collaborazione con la Rete dei CUG

Il CUG dell'Università di Sassari è iscritto alla Conferenza Nazionale dei CUG delle Università italiane e collabora attivamente con scambi di informazioni. Nell'anno 2018, rappresentato dalla sua presidente prof.ssa Patrizia Patrizi, il CUG è al lavoro su alcuni temi di interesse generale dei CUG presso la Commissione dei CUG di Ateneo Italiani.

#### Linguaggio non discriminatorio

Nel corso del 2018 si è lavorato per l'evento all'interno di un corso di formazione in "Diritto antidiscriminatorio" organizzato dalla Consiglieria di Parità Provinciale e dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine Forense di Sassari.

#### Benessere lavorativo

In attesa di recepimento, la sollecitazione del CUG e del Gruppo di Valutazione e gestione benessere organizzativo e dello stress lavoro correlato d'Ateneo per l'attivazione dello sportello dedicato.

#### Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo; promozione situazioni di benessere

Si veda sopra

#### Servizi di supporto

Si veda sopra.

#### Comunicazione e sezione web del portale

Il sito web del CUG [www.cug.uniss.it](http://www.cug.uniss.it) è stato implementato con notizie, informazioni e documenti. Nelle pagine dedicate al CUG è possibile reperire informazioni e contatti dei/le componenti, i regolamenti, i documenti ufficiali delle azioni del CUG e i link a siti di interesse.

#### Collegamenti con pianificazione strategica

Si rileva che il Piano strategico integrato dell'Ateneo è stato predisposto senza il previsto coinvolgimento del CUG nella sua funzione consultiva.

#### Collegamenti con piano delle performance



Dall'analisi del Piano della performance emerge che:

Non sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori collegati alla realizzazione del PAP e le strutture preposte al raggiungimento degli stessi.

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).

#### 4. Altre iniziative di empowerment e gender mainstreaming

**Azioni per il sostegno delle carriere scientifiche delle donne, il superamento delle asimmetrie, il supporto al personale di ricerca non stabilizzato. Misure di conciliazione tempi di vita e lavoro** Si veda quanto esposto ai punti precedenti.

**Iniziative per la disseminazione di una cultura delle pari opportunità, sia all'interno dell'Ateneo che sul territorio** Si veda quanto esposto ai punti precedenti.

**Bilancio di genere** Come già indicato, abbiamo realizzato una raccolta e analisi dei dati preliminare alla predisposizione del Bilancio di genere ed entro l'anno 2019 sarà attivata una borsa di studio per completare il lavoro.

**Linguaggio e differenze** È stato già adeguato al linguaggio di genere il regolamento del CUG.

**Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua lorda inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)**

**Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico amministrativo**

**Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, in particolare di genere (sostegno alle carriere femminili, sistemi di valutazione per obiettivi, ecc.)**

**Dati sulla fruizione per genere e ambito della formazione al personale tecnico e amministrativo**

**Adozione di misure per favorire l'allattamento al seno negli enti pubblici (Direttiva n.1 del 3/2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di comportamenti e atti delle pubbliche amministrazioni ostativi all'allattamento)** Vedi Spazi arcobaleno.

**Adozione di misure per il contrasto alle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze religiose, etniche, culturali, sessuali, ecc. e mirate alla creazione di ambienti di studio e lavoro inclusivi** Resta attivo il progetto sull'analisi del Diversity Management che, pur tuttavia, riteniamo di scarsa efficacia in assenza di un ascolto da parte dei vertici di Governo, Rettore e Direttore Generale.

#### 5. Conclusioni e prospettive

Evidenziamo, di seguito, le principali, sostanziali criticità rispetto al funzionamento del CUG.

Nonostante le sollecitazioni e l'approvazione in Senato e in Consiglio di Amministrazione, ancora oggi non abbiamo una sede adeguata alla rilevanza istituzionale del Comitato. Riteniamo che si tratti di una mancanza rilevante 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.

Su questi ultimi due punti nessuna risposta è giunta alle numerose sollecitazioni.

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 lavoro necessario.

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.

Numerose 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.

**La referente amministrativa del CUG**  
**Lilliana Manca**

**La presidente del CUG**  
**Patrizia Patrizi**