



UNIVERSITA' POLITECNICA DELLE MARCHE

*Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*

**Relazione Annuale 2013
del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Università Politecnica Marche**

30 marzo 2014

La presente Relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", e dell'art. 3 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

Le disposizioni in parola prevedono, infatti, che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una 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.

* A tal proposito, oltre a quanto si espone nel seguito della Relazione, in calce si presentano alcuni dati significativi in ordine alla composizione del personale. In aggiunta, si allega (Allegato A), come parte costitutiva della presente, la Relazione sulla Valutazione del Personale 2013 - Progetto di analisi del Comitato Unico di Garanzia (CUG) Università Politecnica Marche, come rendicontazione della prima azione positiva del Comitato.

Premessa di contesto

Nel nostro Paese, dagli anni '90 si è fatta più forte l'esigenza di ammodernamento della Pubblica Amministrazione, e quella di adeguare la nostra legislazione a quella europea, più avanzata su temi specifici.

Proprio all'inizio di questo processo, le tematiche della razionalizzazione e della lotta alle discriminazioni sul luogo di lavoro si incrociano e rimangono intrecciate in tutto il corso dello sviluppo normativo seguente.

Il D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, in materia di "Razionalizzazione della organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego", sancisce l'inizio del processo di privatizzazione del rapporto di lavoro e la sua "contrattualizzazione", cioè l'attribuzione ad una disciplina bilaterale (il contratto collettivo nazionale di lavoro) del compito di disciplinare i più importanti istituti della materia. Rimangono non contrattualizzate, ossia regolate unilateralmente da leggi dello Stato, soltanto alcune particolari categorie di dipendenti di alcuni rami strategici dell'Amministrazione, tra cui il personale docente universitario.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", oltre al contenuto di cui al titolo, presenta un utile excursus di riflessioni e riferimenti normativi, che si è ritenuto opportuno riportare in questa premessa per meglio collocare la storia della nascita di questo nuovo organismo¹.

Con il Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, viene prevista all'art. 61 l'istituzione in ogni amministrazione di Comitati per le Pari opportunità, e con il Testo Unico sul lavoro nella pubblica amministrazione, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", il Legislatore conferma con modifiche, all'art. 57, la necessità di tali organismi.

La lotta alle discriminazioni viene vista inizialmente in prevalenza con l'obiettivo di pari opportunità tra *generi*, e nella società italiana questo è sicuramente un ambito su cui si è dovuto fare un grosso intervento, ed esso è ancora *in itinere*.

"A quasi venti anni dall'introduzione nella Pubblica Amministrazione dei Comitati per le pari opportunità è indiscutibilmente positivo, e rispondente anche alle

¹ Nel testo di questa premessa il virgolettato non è riferito ad altra fonte, e si riferisce a tale Direttiva.

indicazioni dell'Unione europea, l'aver previsto organismi che, come strumenti delle stesse amministrazioni nell'ambito delle quali operano, hanno svolto l'importante compito di contribuire a fornire elementi utili per la corretta gestione del personale in un'ottica di parità e contrasto alle discriminazioni.”

Ancora in recepimento di legislazione europea, proviene la spinta a prevedere all'interno dei contratti collettivi nazionali di lavoro firmati dopo il 2001 una tutela anche più incisiva e mirata della salute psicofisica dei lavoratori, volta alla prevenzione e al contrasto del fenomeno del mobbing. L'art. 24 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002- 2005, prevede nel nostro settore l'istituzione presso ciascun ente di uno specifico “Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing”, ossia un comitato designato per metà dall'ente, per metà dalle organizzazioni sindacali, con il Presidente scelto alternativamente all'interno dell'una, e poi dell'altra componente.

Per mobbing si intende, citando lo stesso art. 24 istitutivo dei comitati, *“una forma di violenza morale o psichica nell'ambito del contesto lavorativo, attuato dal datore di lavoro o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di escluderlo dallo stesso contesto di lavoro”*.

Ancora *“nel quadro dei recenti interventi di razionalizzazione dell'amministrazione pubblica, fra i quali, da ultimo, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, specificamente finalizzato all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, si inserisce anche l'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd «Collegato lavoro»), che è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche.”*

“La novità, è costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume - unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuivano ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing da tempo operanti nella pubblica amministrazione.”

Infatti, all'art. 21, la legge 183/2010, il cd. «Collegato lavoro», apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *“al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente*

disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il 'Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni' che sostituisce, unificando 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".

Per quanto riguarda le modalità di composizione, la norma ricalca quella del Comitato Paritetico sul fenomeno del Mobbing, con la differenza che in questo caso la previsione è che la figura del Presidente sia sempre designata dall'ente: *"Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione"*.

La rilevanza data all'argomento in ogni circostanza in cui si legifera sulla razionalizzazione organizzativa e sul buon andamento della P.A. denota quanto *"l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e la produttività passano necessariamente attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro. Un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta, infatti, un elemento imprescindibile per garantire il miglior apporto sia in termini di produttività che di affezione al lavoro.*

E' circostanza nota che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o mobbing si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La dirigenza pubblica deve quindi essere chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing".

L'attenzione ai rischi da lavoro, prima a lungo confinati nell'ambito esclusivo della salute fisica, è stata estesa quindi all'ambito psicofisico, e dunque all'integrità complessiva e alla dignità della persona.

Un notevole impulso ad una normativa organica in tema di sicurezza e salute sul lavoro è stato impresso dalla direttiva europea 89/391 CEE, recepita in Italia dapprima con il d.lgs. 626/94 e in seguito dall'emanazione del Decreto legislativo 9

aprile 2008, n. 81, Testo Unico in materia di “tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, attualmente in vigore. Il Legislatore, in quest’ultimo decreto, oltre a ribadire l’obbligo di valutare e prevenire tutti i rischi, ha voluto menzionare in modo esplicito i rischi collegabili allo stress lavoro-correlato.

L’art. 28 (Oggetto della valutazione dei rischi) infatti recita: *“La valutazione di cui all’articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, 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.”*

Il menzionato Accordo europeo del 2004, , nasce come Accordo tra organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori a livello Europeo; ma essendo stato richiamato dalla norma, tende anch’esso ad assumere carattere vincolante. Nel suo articolato l’Accordo descrive le finalità, il concetto di stress lavoro-correlato e, all’art. 4, comma 2, fornisce una indicazione dei contenuti della valutazione stessa: *“L’individuazione di un eventuale problema di stress lavoro-correlato può implicare una analisi su fattori quali l’eventuale inadeguatezza nella gestione dell’organizzazione e dei processi di lavoro (disciplina dell’orario di lavoro, grado di autonomia, corrispondenza tra le competenze dei lavoratori ed i requisiti professionali richiesti, carichi di lavoro, ecc.), condizioni di lavoro e ambientali (esposizione a comportamenti illeciti, rumore, calore, sostanze pericolose, ecc.), comunicazione (incertezza in ordine alle prestazioni richieste, alle prospettive di impiego o ai possibili cambiamenti, ecc.) e fattori soggettivi (tensioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di mancanza di attenzione nei propri confronti, ecc.)”* .

Da ciò si denota come venga delineata l’impostazione della valutazione come centrata ora sull’organizzazione, piuttosto che sul singolo individuo.

Per difendersi efficacemente da manifestazioni di mobbing, e dagli altri rischi lavoro correlati, ogni comunità di lavoro, in modo più costruttivo, dovrebbe però cercare di rivolgere l’attenzione ad esercitare azioni preventive, nel quadro di una *cultura della prevenzione* che è l’antidoto migliore contro ogni rischio. Si può guardare al fenomeno del mobbing, e ad altri segnali di sofferenza dei singoli, come quelli che denotano stress legato all’ambito lavorativo, non solo come ad una singola vicenda persecutoria, ad un fatto di devianza isolata, ma anche come al risultato di un sistema malato di relazioni, di una serie ripetuta e sedimentata di strategie negative che danneggiano in modo più diretto e più particolare una persona, ma che inquinano

l'ambiente complessivo di lavoro compromettendone il benessere e in fondo anche la produttività².

Perciò l'impegno del CUG dovrebbe crescere, nella sensibilizzazione di tutto il personale su queste tematiche, e dovrebbe essere supportato dall'Amministrazione, quanto più l'Ente voglia ricalibrare la propria visione strategica, con le persone al centro, aprendola al cambiamento, per essere al passo con la dinamicità richiesta dal nostro tempo.

Il CUG dell'Università Politecnica delle Marche

Il CUG dell'Ateneo è stato istituito ai sensi dall'art. 21 del vigente Statuto di autonomia dell'Università Politecnica delle Marche pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n° 127 dell'1.06.2012.

Quest'ultimo ha previsto, nel rispetto della presenza paritaria di entrambi i generi, la composizione dell'organismo in base all'elezione a suffragio universale degli appartenenti alle rispettive categorie di personale che operano all'interno dell'ente, nella misura equivalente di quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo e quattro rappresentanti del personale docente, più due rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studentesco.

Le elezioni sono avvenute nel mese di ottobre dell'anno 2012 e, in data 18 ottobre 2012, con Decreto Rettorale i componenti eletti sono stati chiamati formalmente a farne parte. Il CUG si è insediato il 7 novembre 2012, in occasione della sua prima riunione. Soltanto successivamente il Consiglio studentesco ha nominato i due rappresentanti della componente studentesca (Sig.re Giuliarianna Abruzzese ed Alessia Camaiani). Nel mese di Maggio 2013 il CUG ha eletto al Suo interno il Presidente e il Vice Presidente rispettivamente nelle persone di Caterina Lucarelli e Rossana Baiocchi e si è data la seguente articolazione: Paola Piccioni delegata a seguire il rapporto con le Consigliere di parità esterne sia provinciali, sia regionali e gli altri CUG delle Università marchigiane; Erika Giorgini delegata a seguire le questioni normative e/o legali che possono interessare il CUG nelle iniziative che proporrà o in quelle nelle quali verrà consultato; Daniela Bencivenga delegata a seguire i rapporti con le Rappresentanze Sindacali e le OO.SS.; Irma Pelusi

² I dati che emergono dalle ricerche sono chiari: se l'ambiente è ostile l'assenteismo cresce, e calano le capacità degli individui e dei gruppi.

delegata a seguire il sito web del CUG e mantenere i rapporti con il personale che l'Amministrazione centrale ha individuato per svolgere questo compito; Armanda Pugnali delegata a seguire l'area di interesse CUG relativamente alle tematiche della figura dei Ricercatori; Erica Adrario, anche grazie alle sue competenze in tema di *counseling*, delegata a individuare una proposta, da presentare al CUG stesso, circa la realizzazione di un servizio che si avvalga di professionisti della *relazione di aiuto*, rivolto sia al personale sia agli studenti dell'Ateneo; Arianna Abruzzese, in quanto rappresentante degli studenti, e potendo avere un collegamento più stretto con tale componente, delegata a seguire le esigenze, su tematiche proprie del CUG, che potranno scaturire dagli studenti stessi. Caterina Lucarelli e Rossana Baiocchi, nelle loro funzioni di Presidente e Vice-Presidente, sono invece punti di riferimento tra tutte le componenti, in particolare rispettivamente per la componente docente e del personale tecnico-amministrativo, su tutte le istanze richiamate.

Dal suo insediamento alla data della presente Relazione il CUG si è riunito almeno 12 volte in via ufficiale, e da principio è stato impegnato nella redazione del suo regolamento di funzionamento sì come previsto dalla legge e dallo Statuto di Ateneo. La predisposizione del Regolamento ha seguito una metodologia collegiale, in maniera tale da coinvolgere fattivamente sia i rappresentanti del personale docente, sia quelli del personale tecnico-amministrativo, e comparativa, in modo da avere un regolamento assimilabile, per scopi e strumenti, a quello di altre Università significativamente paragonabili. Peraltro, si tiene conto delle peculiarità emerse a monte, nel nostro Ateneo, a seguito delle scelte per la composizione non paritetica dell'organismo, per la quale le due parti, dell'Amministrazione e delle Rappresentanze Sindacali, hanno concordemente derogato alla previsione normativa del potere di nomina dei componenti del CUG, lasciando come modalità di selezione per farne parte, la stessa che aveva precedentemente caratterizzato il Comitato delle Pari Opportunità, ovvero la modalità elettiva.

A seguito dell'ultimazione dei lavori, il Regolamento è stato trasmesso con nota del 18 dicembre 2012 ai vertici di Ateneo con i quali, peraltro, si è chiesto e ottenuto un specifico incontro di presentazione e discussione del Regolamento. In data 8 febbraio 2013, senza apportare sostanziali modifiche, il Senato Accademico ha deliberato favorevolmente in merito al testo del Regolamento di funzionamento del CUG e con decreto Rettorale del 27 febbraio 2013 il suddetto Regolamento è stato emanato.

Contestualmente ai lavori relativi alla stesura del Regolamento, il CUG – consapevole dell'importanza, al fine dello svolgimento dei compiti istituzionali ad esso affidati, di una sua maggiore visibilità e percezione da parte di tutto il personale in forza presso l'Università Politecnica delle Marche – si è adoperato per ottenere l'apertura di una pagina nel sito di Ateneo ad esso dedicato. Allo stato nel sito si trova, collocato tra gli organismi, un *link* nel quale è possibile per tutti vedere la

composizione del CUG, consultare il Regolamento e trovare i relativi contatti utili. A tal proposito, occorre segnalare che l'organismo ha la disponibilità di una stanza attrezzata con computer, stampante e fax presso la Facoltà di Ingegneria e soprattutto ha un proprio recapito mail (cug@univpm.it). In ragione anche degli incontri pre-elettorali relativi all'avvicendamento del Rettore avvenuti nel corso dell'anno 2013 e, più recentemente, durante un incontro con il nuovo Rettore, è stato richiesto l'ampliamento della pagina *web* dedicata al CUG nella quale sia possibile per il personale dell'Università consultare anche tutti i verbali del Comitato stesso, oltre che avere contezza in maniera più immediata delle singole iniziative intraprese dal CUG.

La politica di sensibilizzazione verso il personale in merito all'esistenza di un organismo nell'ambito dell'Università che ha quale preciso *focus*, tra gli altri, il benessere lavorativo, è stata immediatamente percepita da taluni membri del personale che hanno dichiarato vivere una situazione di disagio lavorativo. Nel corso del 2013 sono giunte al CUG due richieste di audizione relative a possibili casi di discriminazioni e/o mobbing sul luogo di lavoro.

Tali segnalazioni hanno impegnato il CUG *in primis* nel tentativo di individuare una *best practice* procedurale al fine di meglio trattare i casi di disagio lavorativo sia nell'interesse del personale coinvolto, sia in quello dell'amministrazione. A tal fine sono state effettuate significative ricerche per comprendere come altri organismi equiparabili trattassero simili casi. Da tale indagine, confortata anche dalla Consigliera regionale di parità Pina Ferraro, è emerso che non è in uso, quantomeno presso i CUG della Regione, una formalizzazione di pratiche da utilizzare in caso di segnalazioni di disagio. A seguito di tale riscontro e, anche in ragione del non irrilevante fatto che, differentemente da quanto accade per i Consiglieri di parità, i membri del CUG nell'esercizio delle loro funzioni non sono pubblici ufficiali, si è ritenuto opportuno dare avvio alla predisposizione di una breve procedura indicativa dei passaggi da seguire e da implementare man mano che se ne presenti la necessità. In questo quadro si è considerato utile formalizzare la procedura da seguire in caso di ricevimento di segnalazioni di disagio che provengono dai lavoratori nei seguenti termini: qualora il CUG (collettivamente o singolarmente tramite un suo membro) riceva, anche in via del tutto informale, la suddetta segnalazione di disagio viene offerto al lavoratore nel più breve tempo possibile la possibilità di effettuare un incontro privato con un componente del CUG. La funzione di tale primo ed individuale incontro è quella di consentire l'esposizione franca, diretta e riservata delle problematiche, anche al fine di dare la possibilità al lavoratore di rielaborare, mediante l'esposizione, la situazione di disagio. Dopo il primo incontro deve essere richiesto al lavoratore intenzionato a dare ufficialità alla segnalazione, e nell'ipotesi in cui non l'abbia ancora fatto, di stendere in forma scritta la propria circostanziata segnalazione. A seguito quindi del primo incontro e ricevutane formale segnalazione, il componente del CUG che ha presenziato all'evocato primo incontro, redige una

relazione da presentare all'intero Comitato.

Sempre in tema di benessere lavorativo è altresì emerso sin dalle prime riunioni del CUG, anche in ragione del contenuto delle segnalazioni ricevute, l'urgenza di affrontare il delicato tema della valutazione sia relativamente al personale docente, sia a quello tecnico amministrativo. Si che si è inteso deliberare un'azione positiva volta a conoscere l'opinione del personale dell'università in ordine alla valutazione della propria *performance* individuale espressa da parte dell'amministrazione (si veda l'Allegato A alla presente Relazione).

Lo strumento individuato è stato quello di un questionario articolato sia in domande aperte, sia in domande a risposta multipla.

Nella prima fase si è confezionato un questionario "pilota" per tutto il personale, a risposta aperta, da somministrare ad un campione casuale, in forma modalità anonima, e rappresentativo di tutte le Facoltà/Servizi e di tutti i ruoli; soltanto una volta raccolti tali dati, questi si sono analizzati attentamente e sulla base dei risultati si è elaborato il questionario da somministrare universalmente al personale docente e al personale tecnico-amministrativo, in maniera anonima e online.

Al fine di calibrare nel migliore dei modi le domande da somministrare e posta l'evidente differenza di problematiche sottese alla valutazione del personale docente e del personale tecnico-amministrativo, si è deliberato, *in primis* di differenziare i questionari per le due tipologie di personale e *in secundis* di procedere in due fasi. Della metodologia utilizzata, dell'esito e dell'elaborazione di tali risultati si è dato conto in apposito *report* allegato alla presente Relazione (succitato Allegato A).

Nel corso del secondo semestre dell'anno 2013 il CUG – nella convinzione della assoluta necessità di creare contatti stabili ed improntati alla logica del confronto con altre parti che sono ontologicamente competenti nei temi di interessi del CUG – ha avviato anche una serie di incontri con le rappresentanze sindacali unitarie e con le OO. SS. da un lato, e dall'altro con la Consigliera di parità regionale. Tali incontri si sono rivelati particolarmente proficui anche in ragione della partecipazione di tutte le rappresentanze sindacali che ha consentito di porre le basi per un dialogo franco tra soggetti che, seppur in ruoli diversi, hanno finalità del tutto simili. Nondimeno il confronto con la Consigliera di parità regionale ha messo in luce le problematiche strutturali e funzionali che si incontrano nel tutelare il benessere lavorativo e le diversità di genere nei luoghi di lavoro. Carenze di non poco conto si evidenziamo anche a livello normativo tanto che, come già ricordato, non esistono allo stato attuale protocolli ai quali i CUG possono far riferimento nella gestione dei casi di disagio lavorativo. Si che da tale riunione è emersa l'esigenza forte di attivare un confronto con gli altri CUG regionali al fine di avviare percorsi e pratiche condivise.

Sempre in ordine ai rapporti istituzionali del CUG va segnalato che nel corso

del 2013 svariati sono stati i contatti con i vertici dell'Amministrazione. Tali contatti, tuttavia, sono stati principalmente focalizzati sulle questioni relative all'approvazione del Regolamento di funzionamento del CUG stesso, alla compilazione di alcuni questionari relativi all'attività di funzionamento del CUG e alle richieste, tutte peraltro positivamente evase, sollecitate dal CUG di vedersi mettere a disposizione, stante l'assenza di un *budget* appositamente dedicato, di risorse di personale dedicate allo svolgimento delle azioni positive.

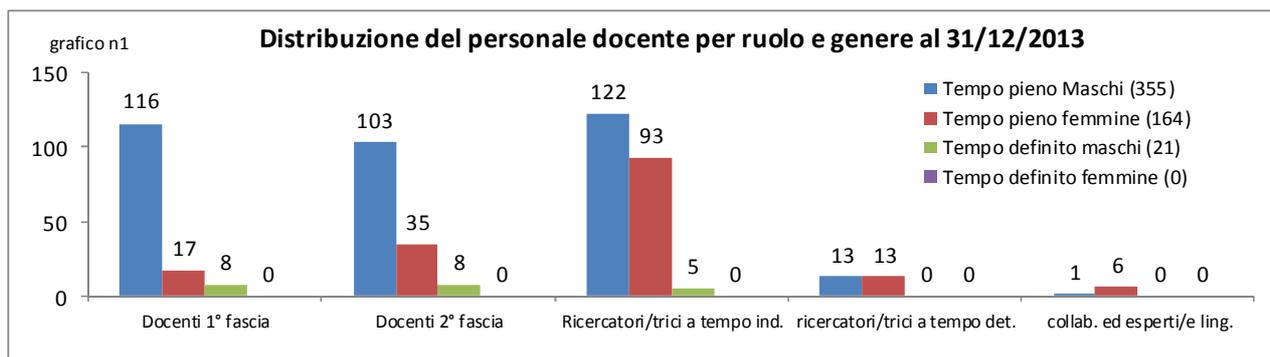
Va invece messo in evidenza che ancora non vi è uno stretto coordinamento tra Amministrazione e CUG come invece è statuito dalle norme che disciplinano i Comitati Unici di Garanzia. In ragione di tali disposizioni l'Amministrazione è, infatti, «*invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (per esempio, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)*», tanto che le linee guida del Ministero che specificatamente si occupano del tema auspicano che le modalità di consultazione del Comitato siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni. In quest'ottica si deve evidenziare che molto dell'attività di coordinamento tra CUG e vertici dell'Amministrazione sia da costruire, probabilmente a causa del *medio tempore* intervenuto per il cambio di Vertici dell'Amministrazione e forse anche in considerazione della peculiarità di selezione dei componenti CUG, che non è avvenuta per nomina diretta, da parte dell'Amministrazione e delle rappresentanze sindacali, a differenza di altre realtà universitarie italiane.

Situazione del personale docente e tecnico amministrativo

Le risorse umane che operano all'interno dell'Ateneo sono rappresentate graficamente, in questa sezione, per ruolo, genere e tipologia di rapporto di lavoro. I dati sono forniti dal Servizio Risorse Umane alla data del 31.12.2013.

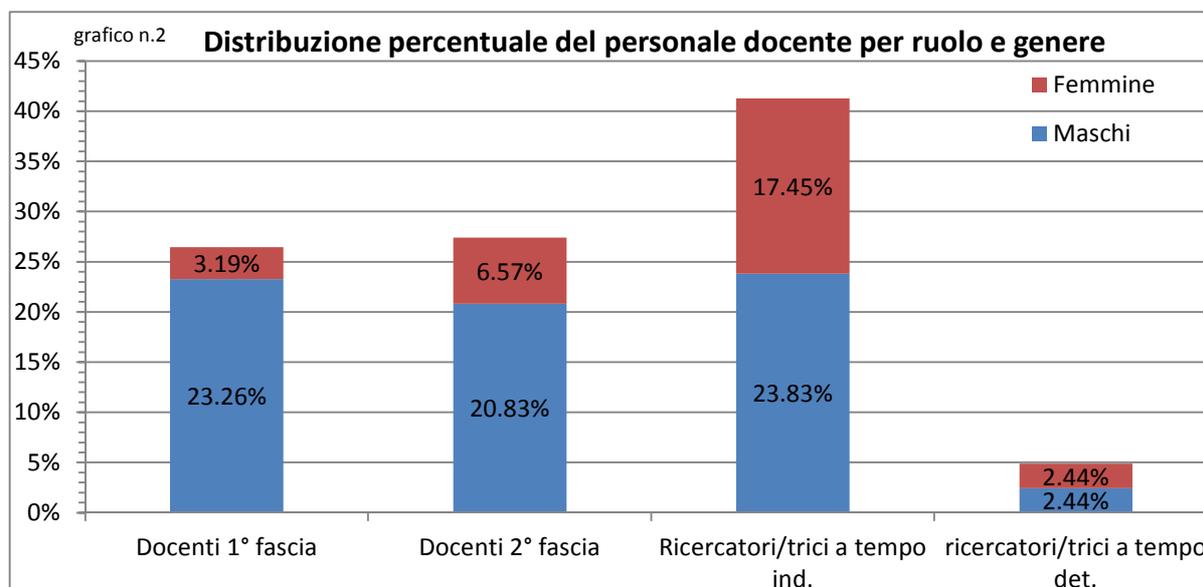
Personale docente

Grafico n.1



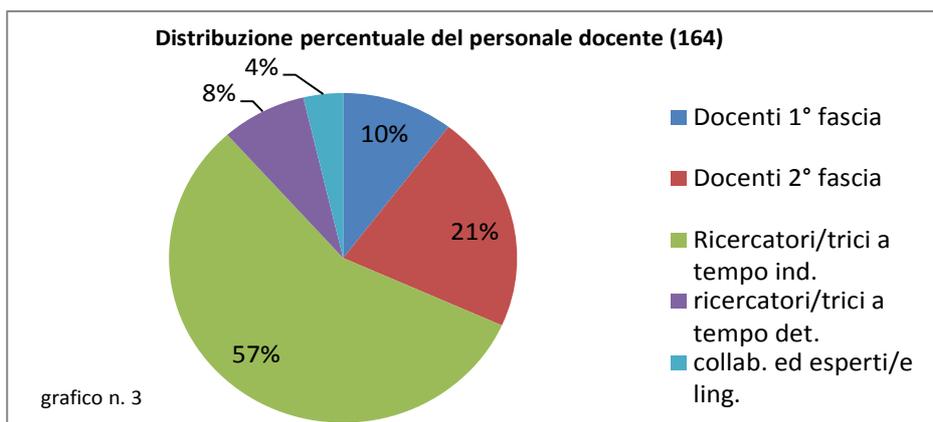
Relativamente al personale docente, la composizione numerica è equamente distribuita tra le diverse fasce, come previsto dalla normativa vigente. Si evidenzia un riequilibrio di genere a partire dalle fasce di ingresso dei ricercatori/ricercatrici che si contrappone a una preponderante componente maschile per quanto riguarda il personale docente di seconda e prima fascia (grafico 1).

Grafico n.2



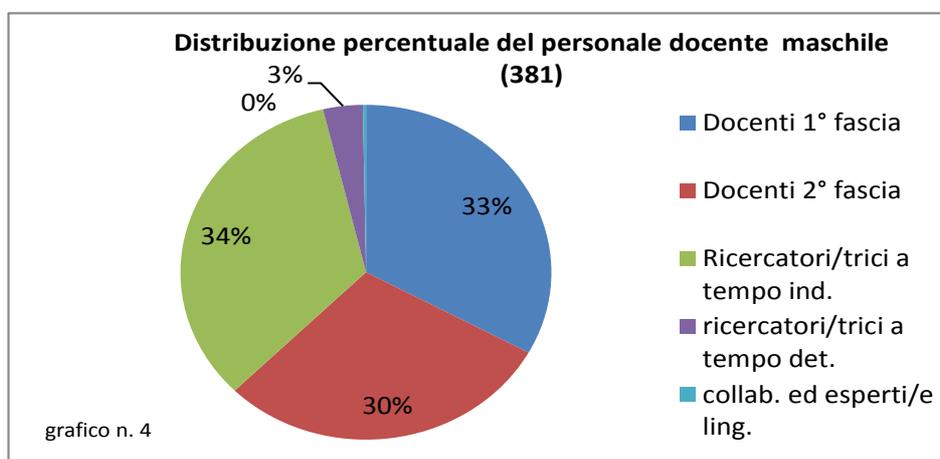
Il grafico n. 2 indica la distribuzione del personale docente, sia di ruolo sia a tempo determinato, per genere, come già evidenziato dal grafico n. 1, in termini numerici.

Grafico n.3



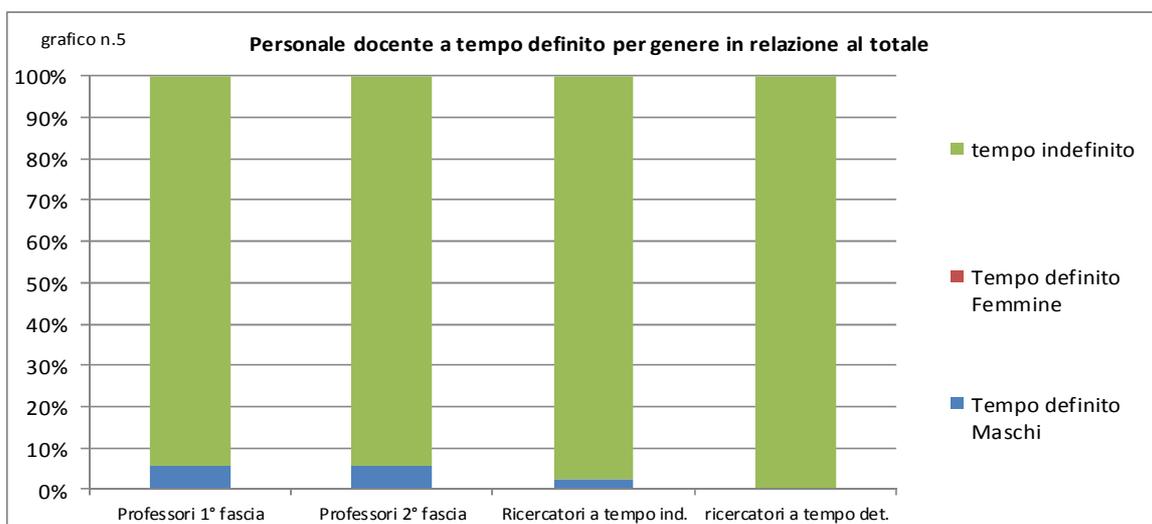
Il grafico n.3 indica la distribuzione del personale docente femminile per ruolo.

Grafico n.4



Il grafico n.4 indica la distribuzione del personale docente maschile per ruolo. Esso evidenzia un'equa distribuzione tra le varie componenti.

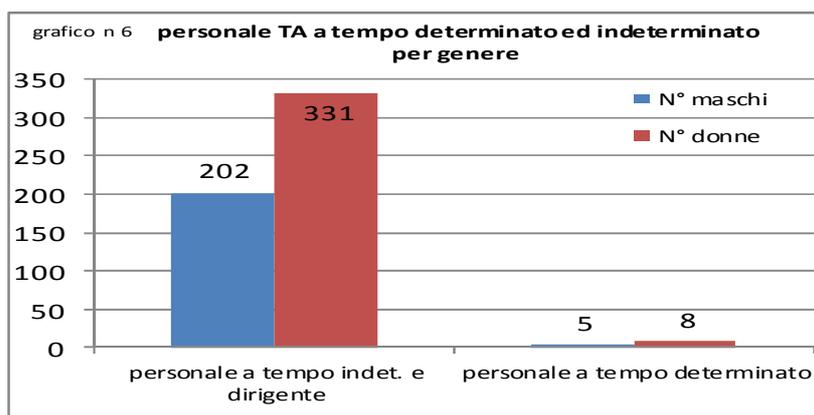
Grafico 5



Il grafico n.5 indica la distribuzione percentuale del personale docente a tempo definito rispetto al totale dei docenti. Esso evidenzia che il personale femminile non opta per il tempo definito e che la componente maschile opta per tale tipologia di lavoro in una percentuale molto esigua.

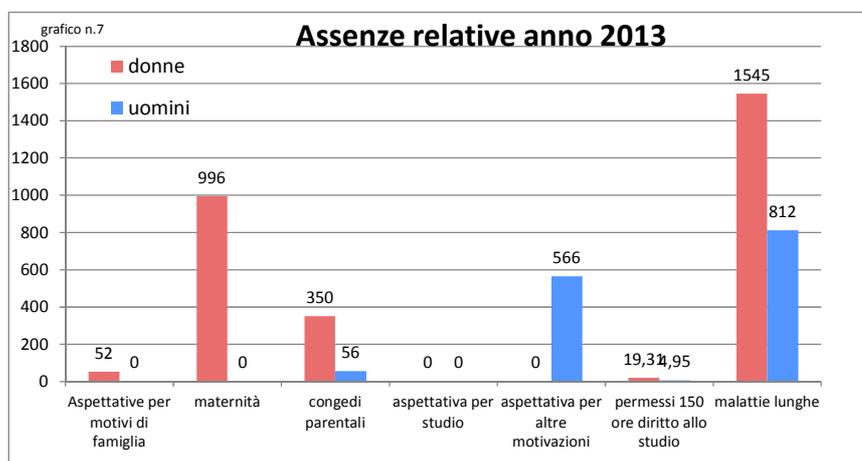
Personale tecnico amministrativo

Grafico n.6



Il grafico n.6 indica la distribuzione del personale tecnico amministrativo a tempo determinato ed indeterminato, per genere. Esso evidenzia la presenza di una maggiore componente femminile, tendenza prevalente nella pubblica amministrazione.

Grafico n.7



Il grafico n.7 indica le diverse tipologie di assenze del personale tecnico amministrativo per genere. Il personale femminile rispetto a quello maschile, usufruisce di assenze in maggior misura, relativamente alle attività di cura, per maternità ed anche per malattia.