



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA E SITUAZIONE DEL PERSONALE

In attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 come modificata dalla Direttiva n. 2 del 26/06/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

ANNO 2019



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

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 e 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", modificata e integrata dalla Direttiva n. 2 del 26/06/2019, dispone che *i CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, presentano agli organi di indirizzo politico una relazione sulla situazione del personale dell'ente 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 inoltre trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica e al Dipartimento per le Pari opportunità, tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'Amministrazione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Finalità

La presente Relazione, redatta in ottemperanza alla normativa richiamata nel precedente paragrafo, ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive 2019 – 2021 adottato dall'Amministrazione.

Compito del CUG è infatti quello di ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione, per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La prima parte della Relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale.

Nella seconda parte della Relazione trova spazio invece un'analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

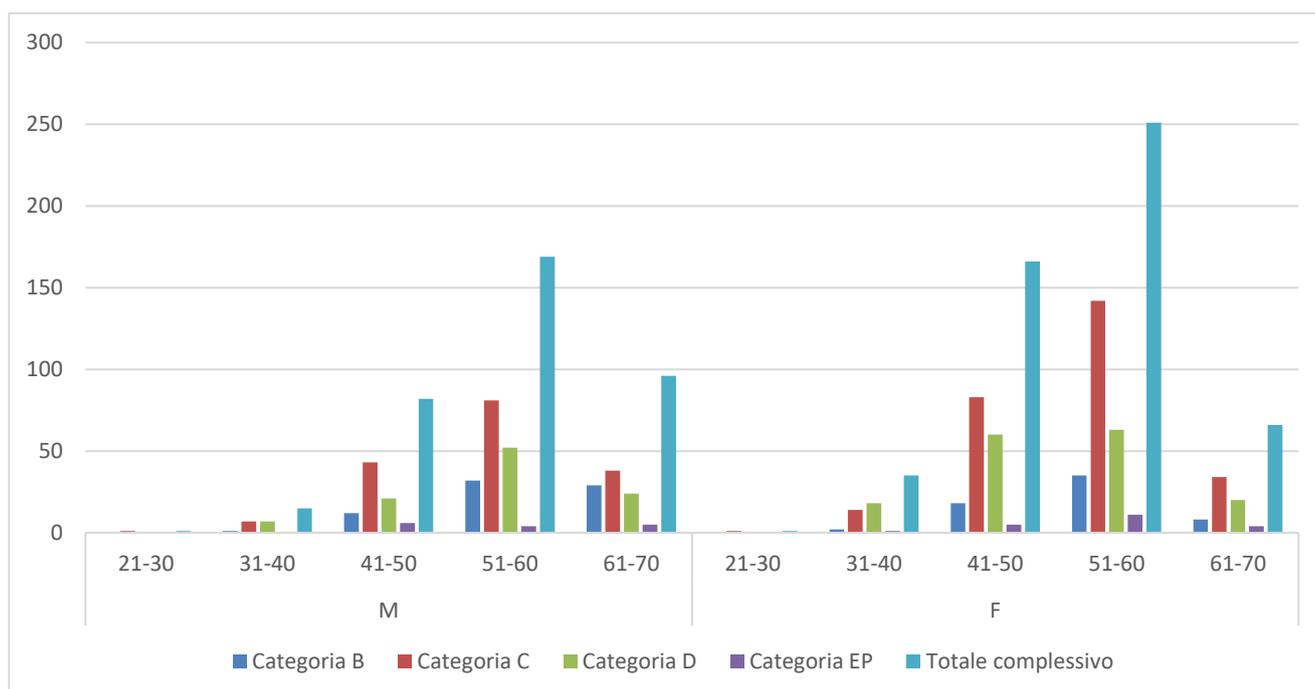
Comitato Unico di Garanzia

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Questa sezione contiene un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa¹.

Figura 1.1 – Ripartizione del personale TAB per genere ed età nei livelli di inquadramento



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Il personale Tecnico-Amministrativo e dell'area Biblioteche (personale TAB) con contratto a tempo indeterminato, si compone di 882 unità, di cui il 58,84% donne, senza considerare il Direttore Generale e i/le Dirigenti. Nel complesso la composizione del comparto del personale TAB rivela una composizione in prevalenza femminile (58,8%). Il dato si mantiene costante per tutte le categorie e fasce di età, con esclusione della categoria B nella quale si registra una predominanza maschile.

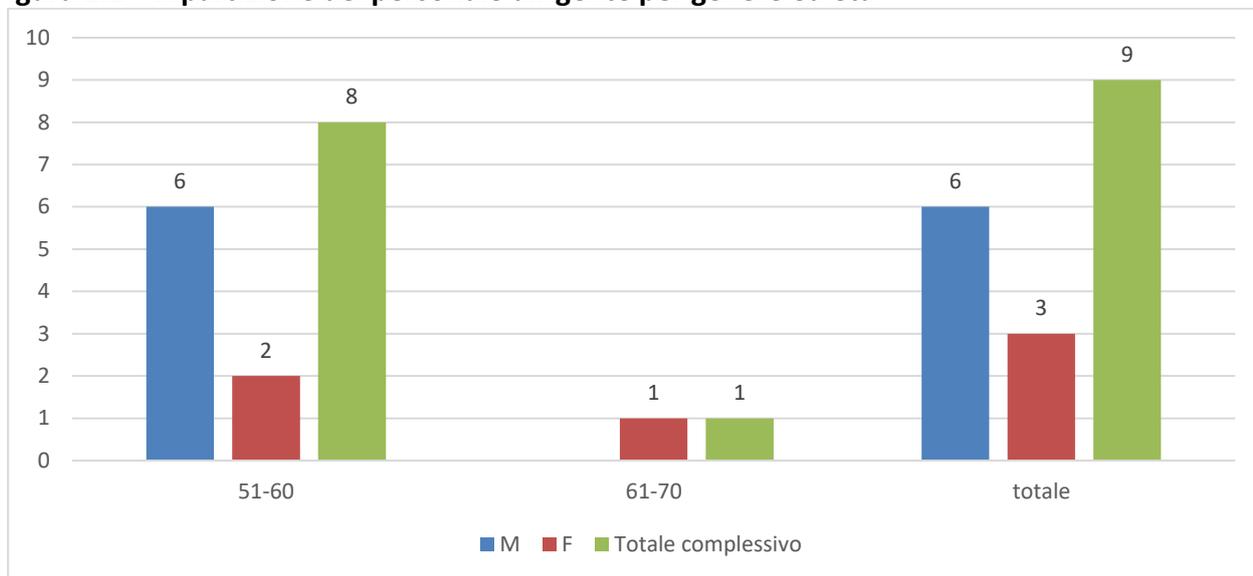
¹ Si intenda posizioni di responsabilità



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

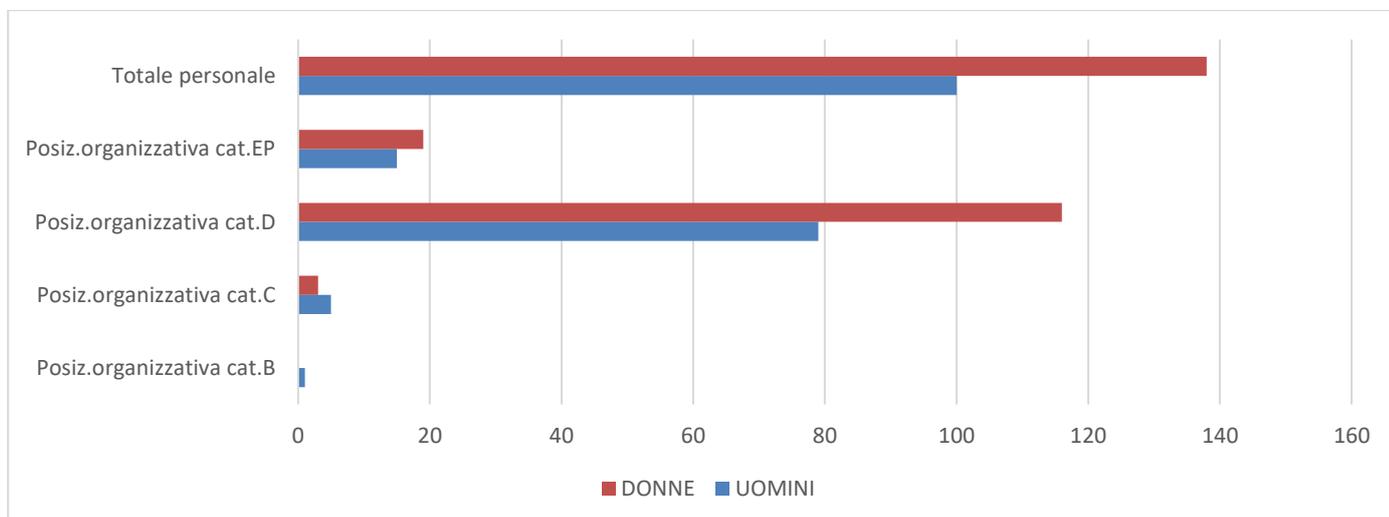
Figura 1.2 – Ripartizione del personale dirigente per genere ed età



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

A seguito del pensionamento di alcune unità di personale di categoria dirigenziale, realizzate nel corso del 2019, la composizione del personale dirigente, che fino a questo momento si era caratterizzata per una sostanziale equità di rappresentazione di genere, attualmente mostra una composizione in prevalenza maschile (56,6%), soprattutto nella fascia di età 51-60.

Figura 1.3 - Posizioni di responsabilità del personale TAB remunerate non dirigenziali, ripartite per genere





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Per quanto riguarda l'attribuzione di posizioni di responsabilità remunerate in capo al personale TAB, si registra una predominanza del genere femminile delle categorie più elevate D ed EP e una predominanza maschile nelle categorie C e B.

Tabella 1.1. Anzianità del personale TAB nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere.

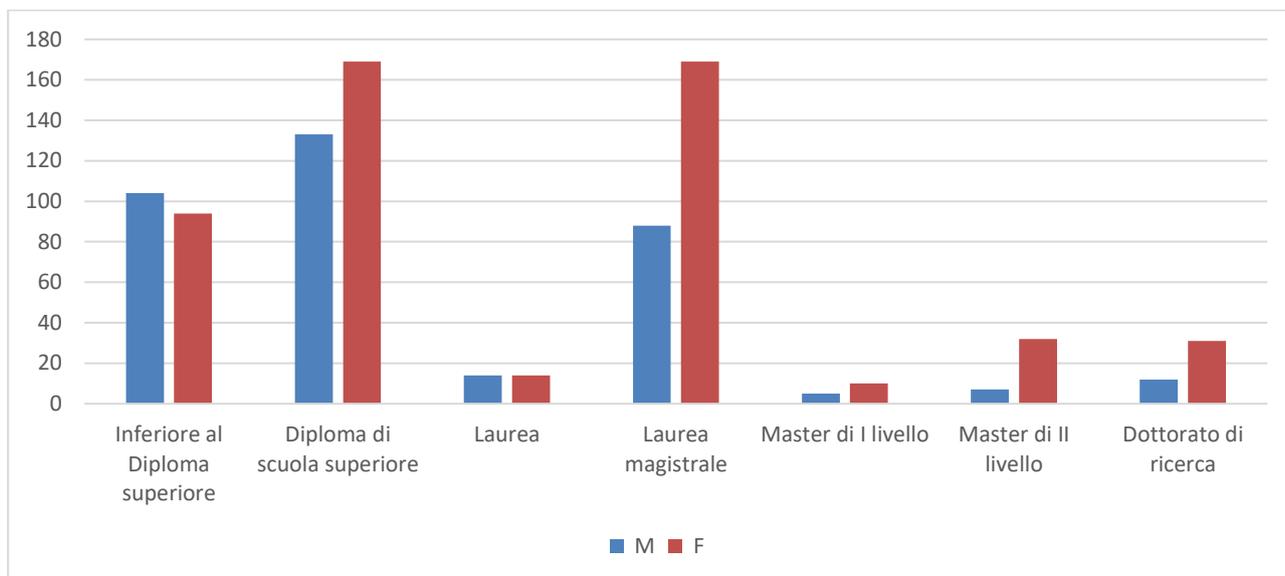
Permanenza nella categoria per fasce di età	M					F					TOT
	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	
Categoria B		1	12	32	29		2	18	35	8	137
Dai 5 ai 10 anni			1	17	23				13	7	61
Più di 10 anni		1	11	15	6		2	18	22	1	76
Categoria C	1	7	43	81	38	1	14	83	142	34	444
Meno di 3 anni	1	2	4	3		1	9	17	1		38
Dai 3 ai 5 anni		1	1	1			2	3	2		10
Dai 5 ai 10 anni		1	8	52	35			15	101	28	240
Più di 10 anni		3	30	25	3		3	48	38	6	156
Categoria D		7	21	52	24		18	60	63	20	265
Meno di 3 anni		1	5	2			8	11	2		29
Dai 3 ai 5 anni		3	2	1			3	2	1		12
Dai 5 ai 10 anni		2	7	26	23		5	14	36	20	133
Più di 10 anni		1	7	23	1		2	33	24		91
Categoria EP			6	4	5		1	5	11	4	36
Meno di 3 anni			1	3	2			2	1		9
Dai 3 ai 5 anni			1					1			2
Dai 5 ai 10 anni			2	1	3		1	1	8	4	20
Più di 10 anni			2					1	2		5
TOT	1	15	82	169	96	1	35	166	251	66	882

Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

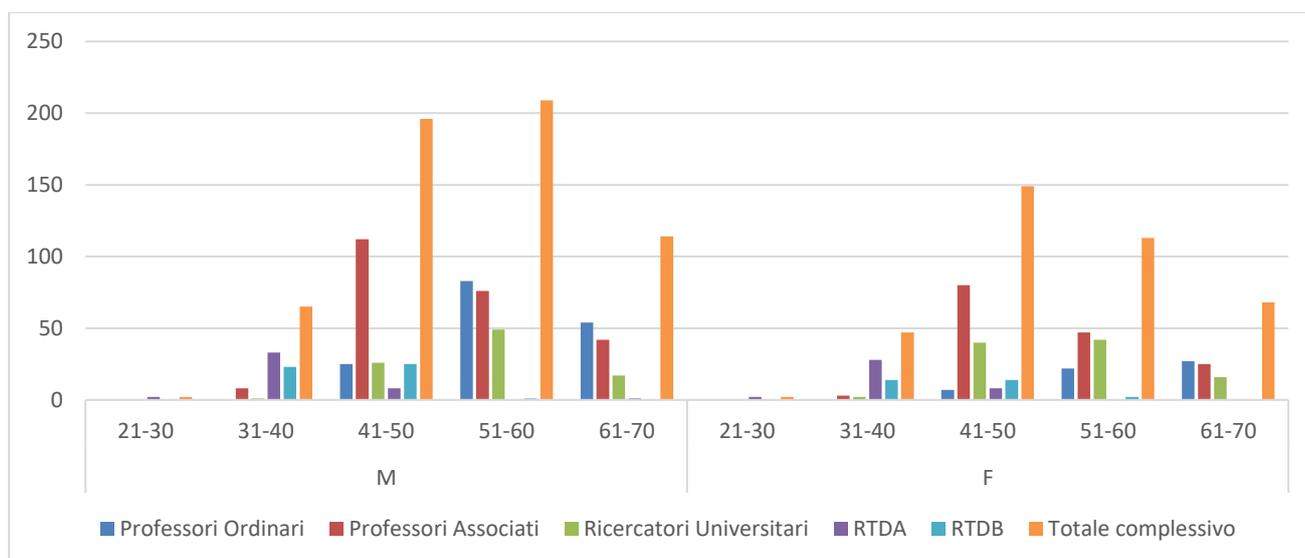
Figura 1.4 – Personale TAB non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Il grafico mostra come le donne hanno, rispetto agli uomini, nel complesso, titoli di studio più elevati, il dato è evidente soprattutto in riferimento alle lauree magistrali, ai master di II livello e ai dottorati.

Figura 1.5 - Ripartizione del personale docente per genere ed età nel ruolo



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Nel comparto docente continua a persistere una netta predominanza di uomini (60,7%), percentuale in leggero aumento rispetto al 2017 (60,5%), tale predominanza è particolarmente evidente tra i professori ordinari (74,3%) e tra i RTDB (62,02%).

Tabella 1.2. Anzianità del personale docente nel ruolo, ripartite per età e per genere.

Classi età Permanenza in ruolo	M					F					TOT
	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	
Professori Ordinari			25	83	54			7	22	27	218
Meno di 3 anni			14	29	5			5	13	1	67
Dai 3 ai 5 anni			7	15	5			2	5	4	38
Dai 5 ai 10 anni			3	11	3					4	21
Più di 10 anni			1	28	41				4	18	92
Professori Associati		8	112	76	42		3	80	47	25	393
Meno di 3 anni		6	57	23	3		3	47	12		151
Dai 3 ai 5 anni		1	29	12	2			21	8	1	74
Dai 5 ai 10 anni		1	21	7	3			11	7	2	52
Più di 10 anni			5	34	34			1	20	22	116
Ricercatori Universitari		1	26	49	17		2	40	42	16	193
Dai 5 ai 10 anni		1	7	2			1	4	1		16
Più di 10 anni			19	47	17		1	36	41	16	177
RTDA	2	33	8		1	2	28	8			82
Meno di 3 anni	2	33	7		1	2	27	8			80
Dai 3 ai 5 anni			1				1				2
RTDB		23	25	1			14	14	2		79
Meno di 3 anni		23	25	1			14	14	2		79
Totale complessivo	2	65	196	209	114	2	47	149	113	68	965

Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19



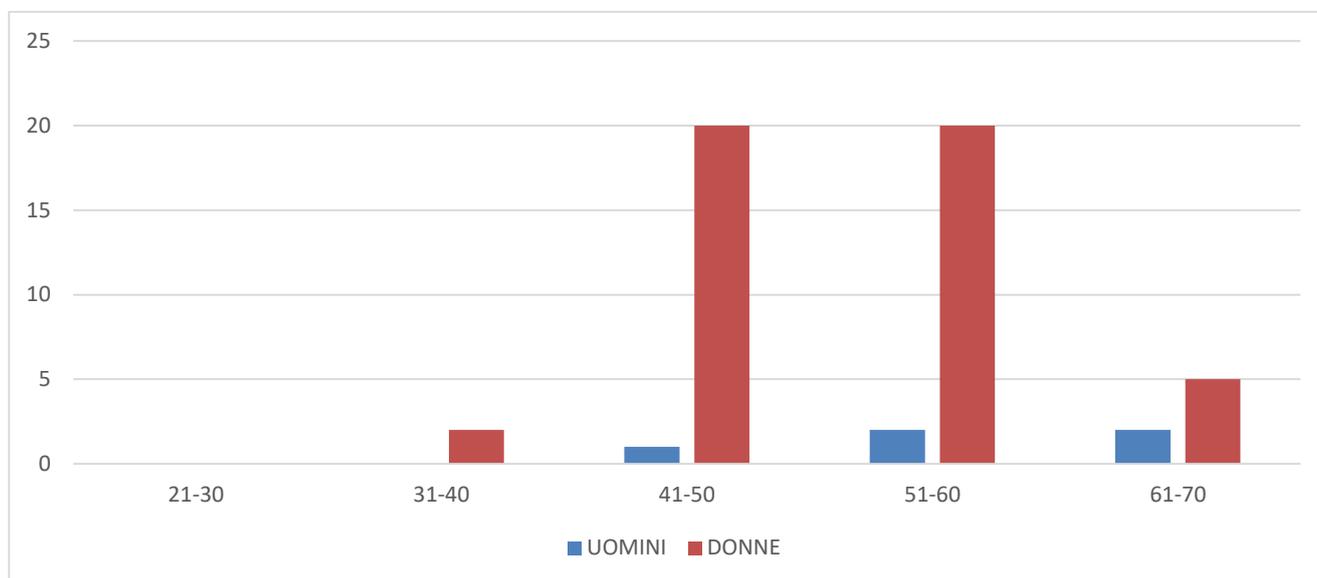
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 2. DATI SU CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Questa sezione contiene un'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere

Figura 2.1. Fruizione del part time per genere e fasce di età del personale TAB



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Dall'analisi per genere del personale TAB impiegato con contratto part-time, emerge nel complesso una sostanziale prevalenza del genere femminile (86,4%). L'utilizzo del part time così percentualmente disequilibrato tra i generi conferma il fatto che la cura dei figli/e e dei familiari ricada ancora, ed in maniera prevalente, sul genere femminile, che si fa carico dell'aggravio di lavoro familiare a discapito dei propri tempi (tempi di vita/lavoro). La conciliazione di questi potrebbe essere invece maggiormente condiviso con il genere maschile, ad esempio per quanto riguarda i congedi parentali, che rimangono una prerogativa femminile (92,59% donne e 7,41% uomini).

Questa situazione trova conferma anche nell'utilizzo di altri strumenti, quali l'utilizzo del telelavoro e della flessibilità dell'orario lavorativo. L'utilizzo dello strumento dei permessi ex L.104/1992 invece registra un maggior equilibrio nel numero di permessi usufruiti (52,92% donne e 47,08% uomini).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Tabella 2.1. Fruizione per genere e classi di età di altri strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e familiare da parte del personale TAB

Classi età	UOMINI (n.)					DONNE (n.)				
	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70
Tipologia misura conciliazione										
telelavoro				1				1	3	
lavoro agile										
orari flessibili	1	15	75	134	72	1	35	150	168	41
Altro										
TOT	1	15	75	135	72	1	35	151	171	41

Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Tabella 2.2. Fruizione per genere dei permessi da parte del personale TAB

Permesso usufruito	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
permessi giornalieri L.104/1992 (n.giorni)	705	36,42%	1231	63,58%
permessi orari L. 104/1992 (n. ore)	2560	47,08%	2878	52,92%
permessi giornalieri per congedi parentali (n.giorni)	144	19,25%	604	80,75%
permessi orari per congedi parentali (n. ore)	66	7,41%	825	92,59%
Totale	3475	38,56%	5538	61,44%

Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19



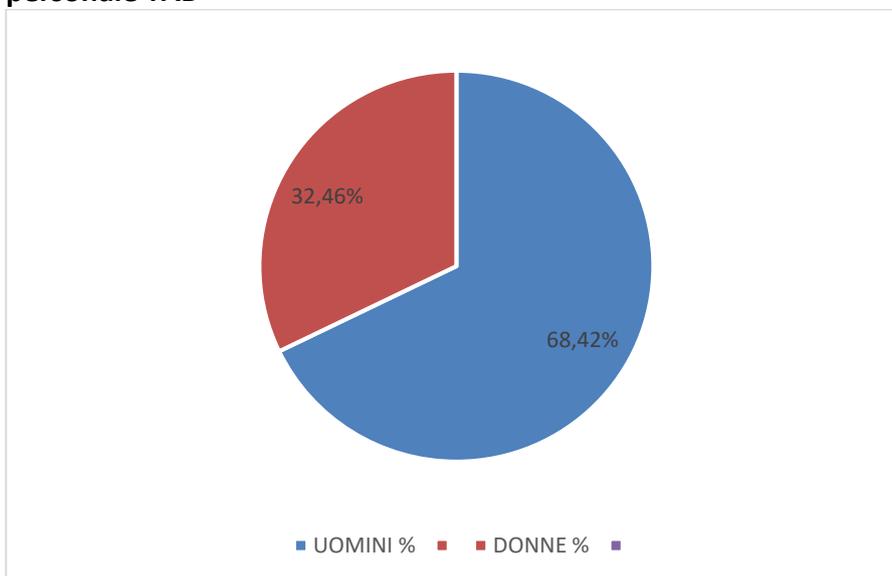
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Questa sezione contiene un'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione in ordine al divario retributivo del personale per categoria e alla composizione delle commissioni di concorso per genere, nonché delle misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità.

Figura 3.1: Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale TAB



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

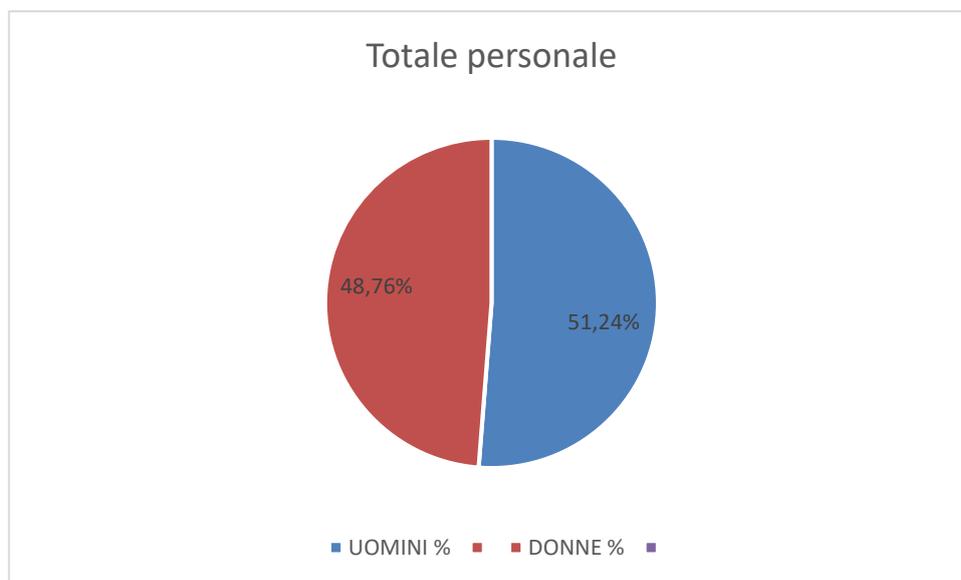
Il grafico evidenzia come la composizione delle commissioni di concorso per la selezione del personale tecnico amministrativo abbia una composizione prevalentemente maschile (68,42%). Il divario è confermato, anche se in misura nettamente inferiore, nelle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente. La riduzione del divario risente sicuramente della modifica al Regolamento per la disciplina del procedimento di chiamata dei professori di ruolo di prima e seconda fascia che prevede, oltre ad una componente di genere femminile nella rosa proposta al Senato Accademico (SA), l'obbligatoria presenza nelle commissioni di una componente di genere femminile sorteggiata dal SA dalle liste degli/delle aspiranti commissari/e sorteggiabili per la formazione delle commissioni di abilitazione scientifica nazionale ex art. 16, L. 240/2010.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

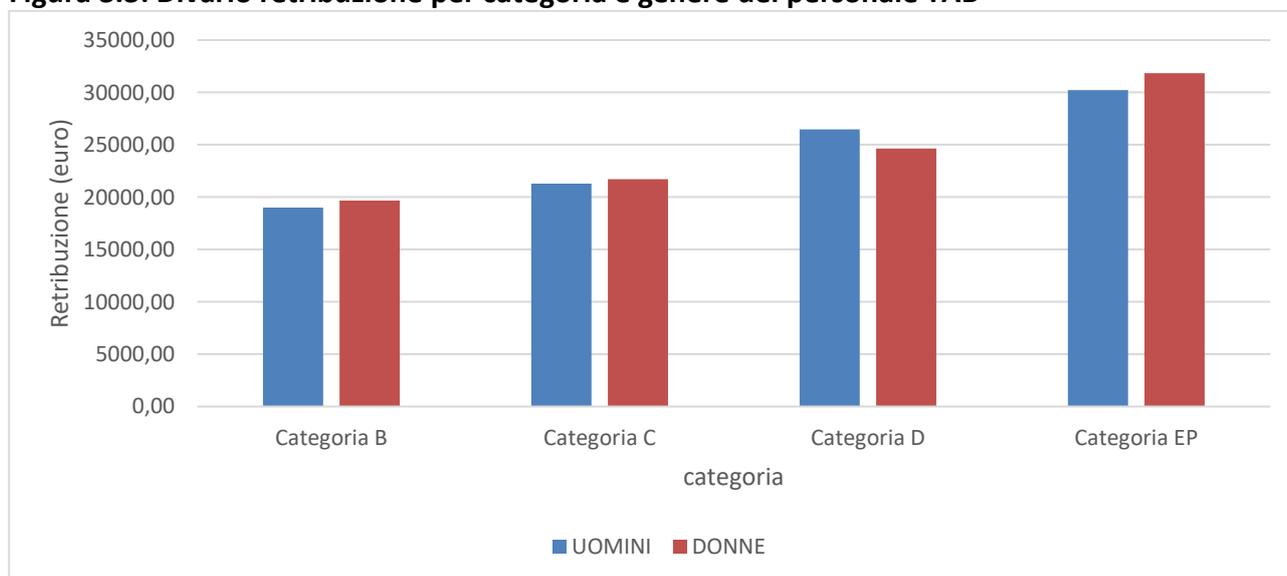
Comitato Unico di Garanzia

Figura3.2: Composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Figura 3.3: Divario retribuzione per categoria e genere del personale TAB



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

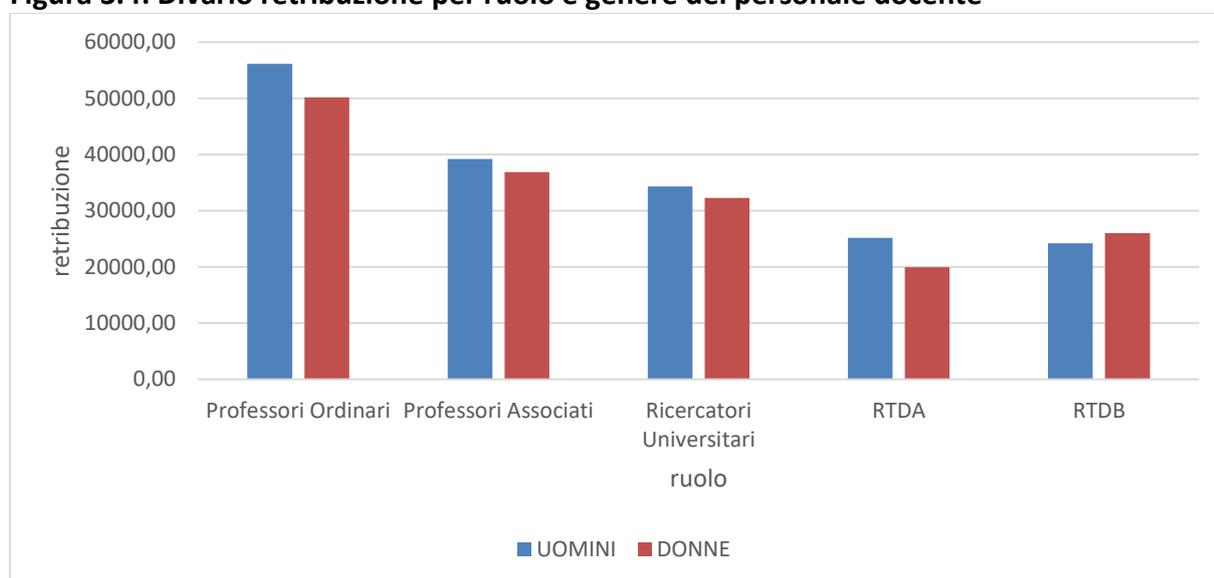


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Il grafico mostra come le donne hanno, rispetto agli uomini, nel complesso livelli retributivi più elevati, il dato è costante nelle diverse categorie, con l'unica eccezione della categoria D.

Figura 3.4: Divario retribuzione per ruolo e genere del personale docente



Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

Tra il personale docente gli uomini hanno invece livelli retributivi più elevati in tutti i ruoli, con l'unica eccezione dei RTDB.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Tabella 3.1: Interventi formativi per genere e fasce di età del personale TAB

Tipo formazione		Ore formazione per Classi età					Numero Totale ore	% ore sul totale
		<30	31-40	41-50	51-60	> 60		
Obbligatoria (sicurezza)	M	16	67	236	381	155	855	11,8
	F	10	196	504	395	95	1.200	8,5
Aggiornamento professionale	M	13,5	306	1.599	1.814,5	423	4.156	57,52
	F	78	829	2.771	2.726,5	739,5	7.144	50,40
Competenze manageriali/Relazionali	M	0	10	154	135	75	374	5,18
	F	5	59	233	263	64	624	4,40
Altro COMPETENZE LINGUISTICHE	M	0	240	480	1.120	0	1.840	25,47
	F	0	400	2.480	2.000	320	5.200	36,70
Totale ore di formazione	M	29,5	623	2.469	3.450,5	653	7.225	43,77
	F	93,0	1.484	5.988	5.384,5	218,5	14.168	66,23

Fonte dati: Direzione Personale, organizzazione e performance – dati al 31/12/19

E' interessante notare che il genere femminile ha partecipato percentualmente ad un numero maggiore di ore di formazione in Ateneo nel 2019 (66,23%), frequentando un numero doppio di ore di formazione; probabilmente questo dato è legato alla popolazione predominante femminile (516/366 uomini). Ma se si stima una partecipazione oraria media, il genere femminile risulta frequentare 27,46 ore/annue, contro le 19,76 ore/annue del genere maschile. Se si osserva invece la tipologia di formazione erogata, emerge che entrambi i generi usufruiscono per lo più della stessa tipologia di formazione (aggiornamento professionale e competenze linguistiche).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Questa sezione è dedicata alle iniziative attivate dall'Ateneo per migliorare il benessere organizzativo

L'Ateneo nel corso del 2019 non ha realizzato una nuova indagine sul benessere organizzativo, anche se si ripropone di farlo in tempi brevi, con l'obiettivo di assicurare alla Governance informazioni utili per monitorare il livello di benessere organizzativo, rilevando eventuali situazioni di disagio e stress, al fine di attivare azioni di miglioramento che avranno come conseguenza diretta il miglioramento del benessere organizzativo percepito, l'incremento dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi.

L'Ateneo ha tuttavia avviato e realizzato, nel corso del 2019, una serie di azioni finalizzate anche a migliorare il benessere lavorativo dei lavoratori e delle lavoratrici, tra queste vanno ricordate quelle finalizzate ad attivare il servizio "Spazio bambino ludoteca" e quelle finalizzate ad implementare il lavoro agile, per le quali si rimanda alla seconda parte per un maggiore dettaglio.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Questa sezione contiene una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Documento Strategico di Programmazione Integrata.

Le pari opportunità e l'inclusione rappresentano valori fondanti dell'Ateneo, orientato da un forte spirito di responsabilità sociale nello svolgimento delle proprie attività. Per questo motivo il "Piano Strategico 2017-2021" (aggiornamento 2019) ha individuato uno specifico obiettivo e previsto varie azioni ed interventi finalizzati non solo al miglioramento delle condizioni di studio e di lavoro degli studenti e dei dipendenti dell'Ateneo, ma anche a favorire la massima inclusione e integrazione tra la popolazione studentesca, ma non solo. All'interno dell'area strategica "Assicurazione della qualità, organizzazione e comunicazione" è stato individuato uno specifico obiettivo "Promuovere le pari opportunità, l'inclusione, l'integrazione e favorire il benessere organizzativo nell'Ateneo" all'interno del quale sono dettagliate le azioni e i target che l'Ateneo si prefigge di raggiungere.

Di seguito il link al documento

https://trasparenza.unica.it/files/2019/01/DSPI_2017-2021_aggiornamento-2019-1.pdf



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG)

Il CUG dell’Università di Cagliari è stato istituito il 6 marzo 2013, con Decreto Rettorale n. 5862 ed è pertanto al terzo mandato di attività.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da una componente designata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da pari rappresentanti dell’Amministrazione nominati con Decreto Rettorale, previa delibera del Senato Accademico, nel rispetto delle pari opportunità di genere.

Alla data del 31/12/2019 la sua composizione risulta essere la seguente:

Prof. Francesco Mola	Designato Amministrazione - con funzioni di Presidente
Dott.ssa Bruna Biondo	Designata Amministrazione
Dott.ssa Clementina Casula	Designata Amministrazione
Prof.ssa Paola Fadda	Designata Amministrazione
Prof. Michele Mascia	Designato Amministrazione
Dott. Tomaso Demontis	Designato CISL Università
Dott. Nicola Melis	Designato Flc CGIL
Sig.ra Manuela Polese	Designata CONFESAL/SNALS Università-CISAPUNI
Dott.ssa Orsola Macis	Designata GILDA UNAMS
Dott.ssa Alessandra Sorcinelli	Designata UIL RUA.

Il CUG ha sede presso il Rettorato, sito nel Palazzo Belgrano, in via Università n 40 a Cagliari.

Le attività di segreteria sono svolte dall’Ufficio del Comitato Unico di Garanzia dell’Ateneo istituito presso l’Ufficio di Gabinetto del Rettore. L’Ufficio mette a disposizione dei componenti del Comitato tutta la documentazione (leggi, disposizioni, circolari, verbali, ecc.) relativa all’attività del Comitato stesso e ne dà la massima diffusione.

L’Amministrazione garantisce quanto necessario per il funzionamento del CUG prevedendo peraltro l’assegnazione di un budget annuale per le spese di funzionamento.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Nel rispetto delle norme vigenti sulla trasparenza e la pubblicità, i documenti e le informazioni relative alle attività svolte dal CUG sono rese disponibili sul sito dell'Ateneo. Il CUG ha una pagina web dedicata, di facile accesso direttamente dalla homepage dell'Ateneo. In essa sono pubblicati la composizione del Comitato, il Regolamento per la sua costituzione ed il suo funzionamento, la normativa di riferimento, i Piani delle Azioni Positive, i documenti e link utili alle attività avviate dal Comitato e il relativo indirizzo di posta elettronica dedicato (comitatounicodigaranzia@unica.it).

Attività del CUG

In linea con le politiche dell'Ateneo il CUG promuove iniziative finalizzate a garantire la parità e le pari opportunità tra donne e uomini e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, all'orientamento sessuale, 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.

Durante l'anno 2019 il Comitato ha portato avanti un'intensa e produttiva attività grazie all'impegno ed al lavoro di tutte e tutti le/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle azioni e degli interventi previsti nell'ambito del Piano di Azione Positive 2016/2018.

Nel corso dell'anno 2019 il Comitato si è riunito per un totale di 6 sedute ordinarie, calendarizzate all'inizio dell'anno accademico, con cadenza bimestrale.

Piano azioni positive 2019-2021

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/01/2020 è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2019-2021, il Piano è articolato in tre macro obiettivi:

- 1) Favorire la conciliazione tra vita familiare e privata e vita professionale;
- 2) Promuovere le pari opportunità e l'inclusione
- 3) Promuovere il benessere organizzativo.

Per ogni obiettivo il Piano individua delle azioni che l'Ateneo intende portare avanti nel corso del triennio.

Si riassumono di seguito le principali attività realizzate nel corso del 2019.

1. Organizzazione del lavoro e azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di studio

a. Progetto Tessera Baby

Il Progetto "Tessera Baby", attivato a partire dall'a.a.2014/2015 si è arricchito a partire dall'a.a. 2018/2019 del servizio "Spazio bambino ludoteca". Si tratta di un servizio di



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

accoglienza, gratuito, destinato ai figli ed alle figlie degli studenti e delle studentesse titolari della “tessera baby” e del personale universitario, che consente di affidare i/le bambini/e alle cure di personale specializzato, che viene affiancato dalle studentesse e dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione. Il servizio è garantito tutta la settimana in una fascia oraria mattutina e una pomeridiana ed è prenotabile attraverso apposita piattaforma.

Attualmente il servizio è fase di aggiudicazione, essendo scaduto il contratto con la società che ha gestito il servizio nel 2019

Budget: € 84.000 più IVA (importo stimato per un biennio)

b. Progetto Asilo Nido

Nel corso del 2019, a seguito del trasferimento del Dipartimento di Scienze Geologiche nella cittadella Universitaria di Monserrato, si sono liberati gli spazi destinati ad ospitare l'asilo nido dell'Ateneo. Conclusa l'attività di progettazione, a cura dell'ufficio tecnico dell'Ateneo, l'Amministrazione ha proceduto ad appaltare i lavori per la realizzazione della struttura, che dovrebbero concludersi nel corso dell'anno 2020, con successivo appalto della gestione del servizio.

Budget: € 200.000

c. Progetto telelavoro e lavoro agile

Nel corso del 2019 è stato approvato il “Regolamento di Ateneo sul Lavoro Agile /Smart Working”, che ha consentito ai/alle dipendenti dell'Ateneo di usufruire di un ulteriore strumento di conciliazione tra vita professionale e familiare. L'Ateneo, già a partire dal 2008, aveva attivato in via sperimentale il telelavoro, ma l'introduzione del lavoro agile ha consentito al personale dipendente che lo richieda di usufruire di nuova forma di lavoro, fondata sulla combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, che consente di gestire in autonomia gli spazi, gli orari e gli strumenti di lavoro, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati (lavoro a progetto). A fine anno è partito il primo bando che ha consentito a circa 80 persone, individuate prioritariamente tra le lavoratrici con bambini/e fino a tre anni di età e tra i/le lavoratori/lavoratrici con figli/e in condizioni di disabilità, di usufruire di questo nuovo strumento di lavoro.

Budget: € 18.000 annui

2. **Promuovere pari opportunità ed inclusione**

a. Bilancio di genere

L'Ateneo nell'anno 2019 ha aderito al gruppo di lavoro per le politiche di genere, al cui interno sono state redatte “Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani”. Nel



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

corso dell'anno è stato costituito un gruppo di lavoro per la stesura del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo, cui hanno partecipato alcuni componenti del Comitato Unico di Garanzia e personale delle strutture amministrative specifiche. Il documento, il cui obiettivo è quello di analizzare e valutare in un'ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'Amministrazione, al fine di promuovere un'effettiva e reale parità tra donne e uomini, è in corso di stesura e verrà redatto in conformità con le linee guida realizzate all'interno della CRUI.

Budget: il progetto ha costi compresi nella normale gestione

b. Progetto "SUPERA"

Nel corso del 2019 sono proseguite le interazioni con il gruppo di ricerca del progetto "SUPERA", che comprende ricercatori/trici di diverse discipline, tra i/le quali anche alcuni/e componenti del Comitato Unico di Garanzia, al fine di supportare le azioni proposte dal Gender Equality Plan (GEP) al fine di favorirne l'implementazione. Il Piano rappresenta un importante strumento di studio ed analisi delle disuguaglianze di genere, degli stereotipi e dei pregiudizi nella ricerca, per sensibilizzare le istituzioni che operano nel campo o, a sostegno della ricerca, sulle tematiche della dimensione di genere nella gestione delle carriere e nei processi decisionali.

Budget progetto UniCa: € 280.000

c. Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione

Nel corso del 2019 sono stati realizzati, con il patrocinio del CUG, diversi incontri formativi e seminari rivolti al personale, alle studentesse e studenti e all'intera cittadinanza, per promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità e la lotta alla discriminazione.

Da segnalare in particolare il percorso/concorso "Il bello e la sfida di essere donne", finalizzato a promuovere tra gli studenti e le studentesse dell'Ateneo una cultura di rispetto e valorizzazione della figura femminile e a premiare la creazione e diffusione di video o elaborati giornalistici su tematiche inerenti il ruolo della donna nella società odierna, evidenziando le difficoltà che la donna incontra nella realizzazione delle proprie aspirazioni e nella crescita professionale, concorso che ha coinvolto circa 84 studentesse e 13 studenti.

Si riporta il link ai video premiati:

https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ177674.

Sempre nel corso del 2019 è proseguita la campagna di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne, con la proiezione del video patrocinato dal CUG in occasione degli incontri in aula con le matricole e, in prossimità del 25 novembre, attraverso la proiezione del video in aeroporto, allo stadio, nei mezzi CTM, in diverse scuole, in Consiglio Regionale e in altre



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Istituzioni pubbliche nonché in apertura di tutti i convegni e seminari organizzati in Ateneo.

Il link al video: https://www.youtube.com/watch?v=f1SJIDkr9_w.

Budget: € 10.000

d. Attività consultiva

Anche nel corso del 2019 Il CUG ha svolto funzioni consultive sulle tematiche di competenza a favore degli Organi di Governo oltre che del personale docente, tecnico-amministrativo e degli studenti e studentesse, in continuità con le azioni degli anni precedenti.

Il particolare è stato chiamato ad esprimersi sulle proposte di modifica al Codice etico e di comportamento, sul Piano delle azioni positive 2019-2021, sul Regolamento per il lavoro agile (smart working).