



# PIANO DI AZIONI POSITIVE

## 2021-2023

## Sommario

1. **Riferimenti normativi nazionali**
2. **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**
3. **Riferimenti normativi europei**
4. **Linee di Azioni prioritarie 2021-2023**
5. **Pianificazione Strategica per il consolidamento del CUG**

### 1. Riferimenti normativi nazionali

La **Legge 4 novembre 2010, n. 183**, nel recepimento di contenuti normativi che progressivamente hanno contribuito ad arricchire i profili di uguaglianza sostanziale sul lavoro, **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.

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**" (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.

Con l'istituzione del CUG le pubbliche amministrazioni si impegnano a garantire un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

In tale ottica, le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad approvare e a sostenere nella sua attuazione il **Piano di Azioni Positive (PAP)** per la "*rimozione degli*

*ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne” predisposto dal CUG con validità triennale.*

Il Piano ha valore propositivo ed è redatto in ottemperanza alle disposizioni della Direttiva 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”; dell’art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 “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”; del D.lgs. 198/2006 e s.m.i. (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art.6 L 246/2005”); del D.lgs. 216/2003 e s.m.i. (“Attuazione della direttiva 2000/78/CE in tema di divieto di discriminazione al momento dell’assunzione e durante la vigenza del contratto [settore pubblico e privato]”); del D.lgs. 215/2003 e s.m.i. (“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone”); del D.lgs. 151/2001 e s.m.i. (“Testo unico delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità”); del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”); della Direttiva del Consiglio dei Ministri 7.3.1997 (“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire la libertà di scelta e qualità sociale a donne e uomini”); dell’art. 2 L. 125/91 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”) e nel rispetto del dettato costituzionale (artt. 3; 37; 51 Cost.) e dei principi di non discriminazione e di pari opportunità tra uomini e donne, sanciti dalla Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione Europea, dagli artt. 14 c. 2, lett b) e dallo Statuto di Ateneo, dal Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l’attività del CUG dell’Università degli Studi della Basilicata.

**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 altresì che *il CUG rediga, 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’effettiva attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche, **pertanto, sul reale riscontro delle azioni positive riportate nel PAP**. La relazione, che deve essere trasmessa ai vertici politico-istituzionali 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".

## 2. Comitato Unico di Garanzia (CUG)

### Istituzione e Operatività

Il CUG dell'UniBas è stato istituito con DR n. 188 del 31 maggio 2013 ai sensi degli articoli 16 e 45 dello Statuto di Ateneo con dotazione di un budget annuale pari a 5.000 (cinquemila) Euro per il suo funzionamento ordinario.

A seguito del suo formale insediamento, il CUG ha dato avvio alla stesura del **Regolamento di funzionamento**, emanato con DR n. 361 del 25 novembre 2013, prevedendo all'art. 12 la predisposizione di una relazione annuale per gli organi collegiali d'indirizzo dell'Ateneo, comprensiva dell'impiego delle risorse finanziarie utilizzate. Il Regolamento è stato poi adeguato alla direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" con approvazione del Senato in data 14 maggio 2020 della Revisione del Piano di Azioni Positive 2018-20, limitatamente all'anno in corso .

Il CUG esercita funzioni propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica rivolte a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Ateneo, nell'ambito delle sue competenze, allargate a ulteriori fattispecie di discriminazione oltre a quelle di genere, rappresentando la possibilità di scoprire nuovi ambiti, meno visibili, in cui la discriminazione stessa si può sviluppare (quale ad es. la sicurezza sul lavoro) . Il CUG, regolamentato all'art. 16 "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" opera affinché venga contrastata ogni forma di abuso psicologico e di violenza morale lesiva della dignità personale e professionale, nonché della salute psico-fisica del lavoratore, 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato istituito presso l'Università degli Studi della Basilicata, con D.R. n 188 del 31 Maggio 2013, oggi presieduto dalla Prof.ssa Michelina D'Alessio, così come previsto dal regolamento di funzionamento, persegue le seguenti finalità: operare a vigilanza delle pari opportunità, della valorizzazione e del benessere di chi

lavora e contro le discriminazioni di ogni tipo, dirette e indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla lingua, alla disabilità, alla religione, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro; contribuire alla gestione delle risorse umane per razionalizzare l'organizzazione dell'Ateneo nel suo complesso, valorizzando le differenze individuali come fattore di qualità nelle prestazioni lavorative; alle attività di conciliazione tra esigenze familiari ed esigenze lavorative attraverso nuove politiche del lavoro; a promuovere il benessere per gli studenti; a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena valorizzazione professionale, per garantire che l'Università diventi sempre di più un luogo di attenzione verso i diritti, le garanzie, il benessere di chi la vive e di connessione tra la cultura accademica e cultura del territorio; - assumere, nell'ambito delle proprie competenze, compiti di monitoraggio sviluppando interventi e progetti quali indagini conoscitive sul clima lavorativo e dello studio, anche in materia di salute e sicurezza, analisi di genere riguardanti le esigenze di donne e uomini, l'adozione di codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione di ogni tipo e di violenza morale e psichica o 'mobbing'. Il CUG ha recepito la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla direttiva 2-2019 sulle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Il CUG ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG della Funzione Pubblica e al relativo Portale Nazionale dei CUG, recependo il protocollo d'intesa per la promozione di un progetto di cooperazione interistituzionale con le scuole primarie e secondarie, finalizzato a mettere a loro disposizione le migliori competenze ed esperienze maturate nelle amministrazioni pubbliche per formare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto verso l'altro e delle pari opportunità (<https://portalecug.gov.it/notizie-ed-eventi/> 8 marzo. PAri si cresce. Il CUG nelle scuole come ambasciatori delle Pari opportunità).

Il CUG ha quindi provveduto alla realizzazione del proprio sito web, gestito come mezzo di comunicazione e piattaforma di scambio di informazione oltre che di pubblicizzazione di eventi e archiviazione della documentazione prodotta. Il sito web <http://cug.unibas.it/> riporta la composizione del CUG, i contatti telefonici e l'indirizzo di posta elettronica necessari per regolamentare la consultazione con i vertici di Ateneo e i rapporti con soggetti interni/esterni all'Ateneo (es. Garante degli Studenti, Consigliera Regionale di Parità, Comitato Pari Opportunità Regionale,

Consigliera di Fiducia, Sportello di Ascolto, Associazioni studentesche) operativi nell'ambito delle pari opportunità.

Il CUG continua a far parte della Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane CNOP, con cui ha svolto diverse attività convegnistiche, indagini, monitoraggi e iniziative sul tema delle pari opportunità nelle comunità di ateneo. Tale associazione nazionale rappresenta uno strumento di collaborazione inter-ateneo, di riferimento per le attività degli organismi di parità e di rappresentanza presso le Istituzioni Ministeriali. L'adesione alla Conferenza ha favorito la promozione di eventi CUG congiunti su scala nazionale, lo scambio di utili informazioni e la formulazione di buone prassi, utili per la stesura del Piano Triennale di Azioni Positive.

Alcune attività del triennio 2014- 2016 sono state portate a termine o proseguite nel 2017, anno di transizione al secondo triennio 2018-2020 e di insediamento del Nuovo Comitato. Le azioni positive declinate nel **PAP 2018-2020** suddivise in **propositive, consultive, di monitoraggio e di verifica**, sono state organizzate per tematiche e per gruppi di lavoro/responsabili di iniziative, come testimoniano i verbali delle riunioni depositati presso l'Ufficio Altri Organi ed Organizzazioni - UAORG di supporto al CUG e le relazioni annuali, reperibili alla voce 'Documenti' del sito web. Nel 2021 si è poi insediato il nuovo Comitato Unico di Garanzia (<http://cug.unibas.it/>).

### **Le principali linee di azione del PAP 2018- 2020 sono state:**

- Attività di monitoraggio sul 'Benessere Lavorativo e di Studio'- Valutazione e riproposizione delle seguenti linee di azione (indagini per tutta la comunità universitaria, questionari per studenti, analisi dei risultati ottenuti e loro valutazione).risultanze questionari per strutturati UniBas, PTA e DOCENTI.
- Proposte per il miglioramento del benessere organizzativo e delle pari opportunità in Ateneo (Attività Asilo per il perseguimento della conciliazione vita/lavoro/studio ).
- Attività di disseminazione sulle pari opportunità all'interno dell'Ateneo e sul territorio (convegni, seminari, iniziative formative, collaborazioni con enti/istituzioni/scuole/altro), organizzazione Convegno Nazionale e incontri tematici a carattere nazionale, nell'ambito CNOP.
- Azione di coordinamento delle Figure di Garanzia operative in Ateneo e Centro di Ascolto.
- Proposta di adesione alla rete 'Universitrans'.

- Attività Seminariale e di Formazione per le Pari Opportunità, Cooperazioni e Protocolli di Intesa, Partecipazione ai lavori della Conferenza Nazionale dei CUG- universitari, CNOP.

### 3. Riferimenti normativi europei

La programmazione comunitaria ha avuto un ruolo preminente in materia di pari opportunità: se oggi possiamo riferirci a normative nazionali è soprattutto grazie al ruolo di promozione svolto dall'Unione Europea che ha sollecitato i paesi membri a legiferare in tal senso. Ogni paese membro UE è stimolato a recepire le risoluzioni del parlamento europeo e adottarle integralmente o in parte con tempi di attuazione successivi.

La ricca cronologia della legislazione europea, a sua volta in sinergia con la Normativa Internazionale, ben documenta l'evoluzione della **politiche di Pari Opportunità (PO)** volte a contrastare qualsiasi **forma di discriminazione e disparità** nell'accesso al mercato del lavoro, ai servizi ed alle opportunità di formazione e istruzione per garantire ad ogni cittadino e cittadina un'esistenza dignitosa e di qualità e contribuire sensibilmente al conseguimento dei livelli più elevati di parità di genere (**gender 'main streaming'**).

In particolar modo, combinando la cooperazione di agenzie internazionali, associazioni e organismi di parità, operativi ai vari livelli (regionale, nazionale, europeo e mondiale), alla elargizione di fondi strutturali finalizzati alla realizzazione delle azioni positive, specificate di volta in volta nei bandi europei (*vedere ad esempio: Fondi SIE 2014-2020 per le pari opportunità- \*Regione Basilicata-Deliberazione di Giunta Regionale n. 1375 del 30 novembre 2016*), la normativa UE continua a rafforzarsi fino alla programmazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

L'approccio più recente dell'UE è quello di mettere la PERSONA con la sua peculiarità al centro delle **scelte socio-economiche** di ogni società. La sfida, dunque, sarà quella di riuscire a integrare politiche di PO alle politiche di sviluppo affinché le disposizioni normative si traducano meglio nella realtà dei fatti e, quindi, di migliorare gli strumenti pro attivi ed agire prima che le discriminazioni vengano poste in essere.

A tale proposito va segnalata la lettura della Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 Settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale (2016/0338).

Nella suddetta 'Risoluzione' è riportato che la conciliazione tra vita professionale, privata e familiare deve essere garantita quale diritto fondamentale di

tutti, nello spirito della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con misure che siano disponibili a ogni individuo, tra queste, la necessità di riconoscere il lavoro svolto dalle persone che dedicano il proprio tempo e le proprie competenze alla cura delle persone anziane e non autosufficienti e molte altre riportate nel testo integrale che sono state riprese nel PAP 2018-2020.

#### **4. Linee di Azioni prioritarie 2021-2023**

Per ogni Obiettivo, vengono descritte le azioni che il CUG intende intraprendere.

##### **1. Attività di formazione, informazione e sensibilizzazione**

###### **a. Comunicazione interna ed esterna per veicolare le azioni, attività, aggiornamenti normativi, materiali utili intorno alle tematiche del CUG di Ateneo**

###### **a1. Sito Web del CUG. Aggiornamento ed implementazione**

Tra le azioni positive in primo luogo il CUG ritiene fondamentale la ristrutturazione e aggiornamento costante del sito web per una migliore presentazione e divulgazione delle proprie attività. A tal fine si impegna ad attivare un nuovo spazio web attraverso l'affidamento a società esterna per la sua realizzazione, che sia in grado di fornire anche l'assistenza e un adeguato periodo di formazione per quanti dovranno dedicarsi alla sua gestione. Il CUG si impegna ad adeguare il sito alla modalità responsive per la sua consultazione da dispositivi digitali, maggiormente in uso specie da parte degli studenti e delle studentesse, oltre che a implementare il sito stesso, al fine di fornire un facile e immediato accesso a tutte le informazioni relative ai regolamenti e alla normativa, oltre che alle iniziative (ad es.: convegni, seminari, progetti di ricerca, etc.) svolte in Ateneo, utili a incentivare la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità. Il sito sarà il più possibile attrattivo nella grafica, di semplice utilizzo e strutturato in modo da consentire una facile consultazione da parte di tutta la comunità universitaria.

###### **a2. Azione di coordinamento delle Figure di Garanzia operative in Ateneo e Centro di Ascolto.**

L'Università, in quanto luogo di incontro tra molte e diverse persone, potrebbe apparire come uno spazio 'aperto' nel quale essere alimentati comportamenti non sempre orientati al rispetto verso l'altro. In questa prospettiva l'UniBas ha riconosciuto la tutela delle pari opportunità tra gli obiettivi fondamentali riportati nel proprio Statuto ed ha provveduto all'attivazione di uffici e servizi designati a riequilibrare tutte le situazioni di disparità all'interno dell'Ateneo.

L'Università dispone dal 2017 di uno *Sportello di Ascolto*, in convenzione con l'associazione "Alba Lucana", con cui ha stipulato un protocollo di intesa in data 29 novembre 2017, che il CUG intende rinnovare nel 2022. Tale struttura, coordinata dalla psicologa e psicoterapeuta Mariateresa Muscillo, garantisce a chi studia e lavora presso le sedi universitarie di Potenza e Matera servizi di consulenza personalizzata e di supporto psicologico. Lo Sportello è un servizio 'centrale' che opera per contrastare ogni forma di disagio personale in sinergia con tutte le figure di tutela, come la Garante degli Studenti, la delegata alla Disabilità e il Consigliere di Fiducia, 'figura di garanzia', quest'ultima, di ampia versatilità.

Il *Consigliere di Fiducia* è stato scelto, a seguito di una procedura di selezione tra partecipanti, esperti/e in campo giuridico e sociale, esterni/e all'Università, con profili umani e professionali rispondenti ai criteri di ammissione della 'call' di Ateneo, resa pubblica per 45 giorni con DR n. 17 del 15 gennaio 2018, in base alle risultanze della commissione giudicatrice (nominata con DR 63/18), su suggerimento del CUG e parere del Senato Accademico. In seguito alla delibera trasmessa al Settore affari generali con cui il CUG ha espresso parere favorevole al rinnovo dell'incarico di Consigliere di Fiducia all'avv. Giuseppe Rossini, l'argomento è stato portato all'ordine del giorno del Senato Accademico convocato nella stessa giornata del 30 marzo, con conseguente approvazione.

Il Consigliere di Fiducia fornisce consulenza e assistenza a 'chiunque' sia oggetto di discriminazioni e/o molestie e/o altre forme di disagio, in osservanza al 'Codice di Condotta', emanato con D.R. n. 153 del 14 giugno 2017 ed entrato in vigore dal 30 giugno 2017, che ne regolamenta gli ambiti di azione.

Una figura di garanzia di particolare rilevanza è rappresentata dal *Garante degli Studenti*, ruolo attualmente ricoperto, per il triennio accademico 2020/2023, dalla dott.ssa Simona Morlino. La Garante degli Studenti, figura istituzionale prevista dall'art. 18 dello Statuto di Ateneo, al preminente scopo di promuovere il miglioramento delle attività didattiche e dei servizi dell'Ateneo, assolve il proprio compito ricevendo segnalazioni relative a disfunzioni e a restrizioni dei diritti degli studenti, quale organo indipendente non sottoposto ad alcuna forma di dipendenza gerarchica o funzionale agli organi di governo dell'Università. Dotato di imparzialità ed indipendenza di giudizio, opera esclusivamente nel rispetto della normativa vigente, improntando la propria funzione sulla massima collaborazione con tutte le componenti accademiche, amministrative e studentesche dell'Ateneo, a garanzia e tutela degli studenti.

Il CUG, quale principale promotore di questi uffici e servizi di tutela, col fine di orientare, garantire e tutelare la vita universitaria nei suoi diritti e doveri, si propone come compito:

- di portare all'attenzione di tutto l'Ateneo e della comunità locale, come già proceduto per lo Sportello di Ascolto, il ruolo funzionale della nuova figura garante;
- di mantenere 'sinergicamente' attiva la rete di tutela UniBas, recependo le relazioni annuali del Consigliere, come stabilito dal Codice di Condotta, promuovendo incontri tematici ed attività seminariali insieme all'associazione Alba Lucana, con il contributo di tutte le figure garanti, delle componenti strutturate di Ateneo e della comunità studentesca.

### a3. Visite presso Centri e Strutture primarie

- Riproposizione delle visite presso centri e strutture primarie da parte del CUG e delle figure di tutela (Consigliere di Fiducia, Garante degli Studenti e rappresentanti dello Sportello d'ascolto) per riaffermare con maggiore impulso l'importanza del loro ruolo e promuoverne una conoscenza diffusa tra tutti i docenti, PTA e comunità studentesca.

### b. Azione preliminare di monitoraggio: il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan

Sulla base della crescente sensibilità al tema della responsabilità sociale, molte istituzioni, pubbliche e private, sentono ormai l'esigenza di integrare le informazioni contabili con bilanci sociali e di genere. Il Bilancio di Genere è uno dei punti del PAP (Piano di Azioni Positive) e delle politiche di promozione delle pari opportunità. Ha l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche attuate, così da stabilire l'efficacia delle azioni programmate e riconoscere le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, per definire, infine, le principali azioni di miglioramento. Attraverso la realizzazione del bilancio di genere relativo a tutte le componenti d'Ateneo, approvato il 30 dicembre 2019, il CUG di Ateneo in coordinamento con il Gruppo di lavoro sul Bilancio di Genere e il gruppo sul Gender Equality Plan diretti dalla professoressa Aurelia Sole, Prorettrice alle Pari opportunità e alle tematiche di genere, mira, da un lato, a continuare annualmente il lavoro di ricognizione dei dati sulla distribuzione della componente docente, amministrativa e studentesca in relazione al genere, e dall'altro, a svolgere, di anno in anno, approfondimenti nel monitoraggio per focalizzare problematiche emergenti (ad esempio: differenze per età; disabilità; differenze etniche e religiose). Il "bilancio di genere" è finalizzato a consentire un'analisi più dettagliata delle dinamiche di

genere in relazione ad altri aspetti, come ad esempio le posizioni occupate, la produttività, la partecipazione a comitati e concorsi, i carichi familiari, differenziali salariali, l'utilizzo di strumenti di conciliazione, le opportunità di formazione. Il monitoraggio verrà effettuato tramite la somministrazione di questionari al fine di fornire indicazioni utili, per orientare la scelta delle azioni specifiche da eseguire per supportare le pari opportunità e il benessere organizzativo. Inoltre, attraverso la riproposizione periodica delle suddette rilevazioni si consentirà una valutazione dell'impatto degli interventi già realizzati.

Il Bilancio di Genere, si inserisce nella programmazione delle politiche interne, in particolare nel Piano Strategico, nelle relazioni con il Bilancio unico di Ateneo e con cui *“L'Università riconosce pari dignità alle varie componenti della comunità universitaria e promuove azioni positive volte a evitare situazioni di discriminazione tra le componenti e all'interno di esse, anche per il tramite del “Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.*

Il CUG, regolamentato all'art. 16 *“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* opera affinché venga contrastata ogni forma di abuso psicologico e di violenza morale lesiva della dignità personale e professionale, nonché della salute psico-fisica del lavoratore, 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il Comitato istituito presso l'Università degli Studi della Basilicata, con D.R. n 188 del 31 Maggio 2013, oggi presieduto dalla Prof.ssa Michelina D'Alessio, così come previsto dal regolamento di funzionamento, persegue le seguenti finalità: operare a vigilanza delle pari opportunità, della valorizzazione e del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni di ogni tipo, dirette e indirette, relative al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla lingua, alla disabilità, alla religione, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro; contribuire alla gestione delle risorse umane per razionalizzare l'organizzazione dell'Ateneo nel suo complesso, valorizzando le differenze individuali come fattore di qualità nelle prestazioni lavorative; alle attività di conciliazione tra esigenze familiari ed esigenze lavorative attraverso nuove politiche del lavoro; a promuovere il benessere per gli studenti; a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla piena valorizzazione professionale, per garantire che l'Università diventi sempre di più un luogo di

attenzione verso i diritti, le garanzie, il benessere di chi la vive e di connessione tra la cultura accademica e cultura del territorio; - assumere, nell'ambito delle proprie competenze, compiti di monitoraggio sviluppando interventi e progetti quali indagini conoscitive sul clima lavorativo e dello studio, anche in materia di salute e sicurezza, analisi di genere riguardanti le esigenze di donne e uomini, l'adozione di codici etici e di condotta idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione di ogni tipo e di violenza morale e psichica o 'mobbing'. Il CUG ha recepito la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla direttiva 2-2019 sulle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche". Il CUG ha aderito alla Rete Nazionale dei CUG della Funzione Pubblica e al relativo Portale Nazionale dei CUG, recependo il protocollo d'intesa per la promozione di un progetto di cooperazione interistituzionale con le scuole primarie e secondarie, finalizzato a mettere a loro disposizione le migliori competenze ed esperienze maturate nelle amministrazioni pubbliche per formare le studentesse e gli studenti alla cultura del rispetto verso l'altro e delle pari opportunità (<https://portalecug.gov.it/notizie-ed-eventi/> 8 marzo. PARI si cresce. I CUG nelle scuole come ambasciatori delle Pari opportunità). Il CUG continua a far parte della Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane, con cui ha svolto diverse attività convegnistiche, indagini, monitoraggi e iniziative sul tema delle pari opportunità nelle comunità di ateneo.

Il Comitato Unico di Garanzia ha ritenuto il Bilancio di Genere uno strumento estremamente utile per l'analisi e la programmazione dell'attività dell'Ateneo. Nel suo Piano per le Azioni Positive il Comitato Unico di Garanzia ha proposto l'emanazione del Bilancio di Genere nell'ottica della strategia di Mainstreaming.

## **2. Promuovere in un'ottica di rete iniziative di formazione, informazione e promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni in Ateneo e sul territorio di riferimento .**

SOTTOBIETTIVI: 1) Valorizzare la differenza di genere.

Sensibilizzare sul tema delle molestie sessuali.

Sensibilizzare e formare sul tema del contrasto alle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro

a. Introduzione di percorsi formativi rivolti sia al personale femminile che a quello maschile, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità, sulle discriminazioni di genere sui posti di lavoro. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione del personale sul Codice di condotta, sulle Pari Opportunità e sul tema delle molestie sessuali.

Il CUG si impegna a promuovere e organizzare incontri, convegni, seminari, presentazioni di libri e altre attività utili a sensibilizzare la comunità dell'Ateneo sui temi di genere, pari opportunità, sulle problematiche legate a fenomeni di **mobbing, molestie sessuali, razzismo, discriminazione**. I fenomeni sopra elencati influiscono, infatti, negativamente sulla salute delle persone vessate, sull'efficienza e l'efficacia dei gruppi di lavoro, sulla motivazione e soddisfazione lavorativa, incrementando i costi economici per l'Ateneo e provocando aumenti delle giornate di malattia e delle richieste di invalidità civili e, infine, possono danneggiare gravemente l'immagine dell'organizzazione. Per tali motivi, l'Ateneo si impegna a prevenirli e contrastarli. L'obiettivo del percorso formativo è la diffusione in Ateneo dello stato delle conoscenze e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno, nel quale la diversità venga percepita come una fonte di ricchezza personale e professionale, e non come un problema, né ostacolo, o un elemento di competizione negativa. Un buon clima, infatti, non è soltanto un presupposto fondamentale perché ciascuno dei membri della comunità dell'Ateneo stia bene al lavoro, ma è anche importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e per la qualità dei servizi resi, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico con un approccio proattivo volto all'individuazione delle strategie di prevenzione primaria e secondaria a tali fenomeni.

Il CUG si impegna, inoltre, a promuovere e organizzare corsi di formazione rivolti al personale PTA (come previsto dall'art. 7 comma 4 del D. lgs. 165/2001 e s. m .i.) e al personale docente e ricercatore, sui temi di pari opportunità e discriminazione di genere, al fine di contribuire alla diffusione della cultura di genere nell'Ateneo. In tal senso intende contribuire allo svolgimento dell'attività annuale di formazione trasversale rivolta agli studenti (con Open Badge) su "Obiettivi di Giustizia Sociale e di Cittadinanza Attiva: per le pari opportunità e il contrasto alla violenza di genere". Il CUG si impegna a condividere le azioni positive previste dall'elaborazione del Gender Equality Plan, documento strategico dell'Ateneo in materia di uguaglianza di genere, divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

- Il CUG chiede di inserire nell'offerta del CAOS rivolta agli Istituti di Istruzione Superiore di II grado un percorso formativo di alternanza scuola – lavoro sul tema: 'Diritti e pari opportunità che prevede la partecipazione di Docenti, personale PTA e studenti/studentesse UniBas, in particolare, del corso di Scienze della Formazione Primaria di Matera e la partecipazione di associazioni culturali lucane attinenti.

b. Tra le attività proposte dall'associazione Alba-Lucana - con cui si procederà al rinnovo della convenzione - saranno realizzate le seguenti:

**Laboratorio universitario "Esperienza sul sé: dalle ombre alla scoperta della luce"**

Si tratta di un laboratorio esperienziale da introdurre nei corsi di studio di Scienze della Formazione Primaria a Matera, di Scienze dell'Educazione a Potenza, di Medicina e altri ancora. La teoria da sola non basta a conoscere sé e gli altri. Mettersi in gioco in prima persona, imparare a "percepirsi, a sentirsi, a confrontarsi con sé stessi, costituiscono strumenti elettivi per la formazione di studenti che si occuperanno nel futuro di educare, costruire processi di crescita e prendersi cura di persone.

Il laboratorio prevede 4 incontri di 2 ore ciascuno:

**1- Lavoro sulla "consapevolezza del sé".** Ricognizione dei propri stati emotivi, del proprio esserci attraverso il corpo e le sensazioni. Questa parte del laboratorio sarà svolta da uno/due psicoterapeuti e un 'esperto del lavoro sul corpo' (lavoro sulle contratture, sui blocchi corporei/emotivi).

**2- Riscoperta delle paure.** L'incontro con il Sé comporta un passaggio di rito: l'incontro con le paure, l'ansia di poter accettare e mettere in gioco la/e propria/e possibilità, il timore di non essere in grado. Questa parte del percorso sarà svolta da uno psicoterapeuta, un educatore e un musicoterapeuta.

**3- Scoperta del desiderio.** Dietro le paure ci sono sempre grandi desideri, sogni e bisogni. Lavorare sulla possibilità di dar voce al desiderio che crea "eros", flusso vitale di vita e costruzione diventa importante. Questa parte del seminario sarà condotto da uno/due psicoterapeuti e un esperto di danza/ movimento del corpo.

**4- Formulazione di un progetto.** Costruire un'azione, un progetto. Come prendere il proprio volo facendo dell'incertezza la propria certezza, dell'insicurezza la propria voglia di crescere, imparare e costruire ancora. Questa parte del laboratorio sarà svolta da uno/due psicoterapeuti e un artista (pittura, colori e creatività).

## Attività seminariale/informativa (prevista anche diretta facebook)

1- *Il benessere tra corpo e mente: alimentazione, sport e un "sano prendersi cura di sé"!*

2- *Convegno "Adottiamoci: dalla sfida alla scelta d'amore" programmato nel maggio del 2022.*

c. Inserimento nel sito web istituzionale dell'Ente del link del sito dell'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità: [www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it](http://www.consiglieradiparita.regione.basilicata.it) al fine di recepire tutta la normativa sulla parità e pari opportunità, contro ogni discriminazione di genere

d. Promozione e coordinamento nell'ambito della terza missione della cultura di genere e del rafforzamento in chiave partecipativa della comunità studentesca

- Allo scopo di creare una rete attiva sui temi descritti, il CUG si impegnerà a promuovere le **collaborazioni con tutti gli interlocutori istituzionali interni ed esterni all'Ateneo**. Infatti, si ritiene fondamentale favorire un proficuo confronto con altri CUG, altre Istituzioni ed Enti esterni sul territorio, promuovendo le iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio. In dette collaborazioni, il ruolo del CUG dell'Università degli Studi della Basilicata sarà di coordinamento e le azioni saranno finalizzate a garantire la promozione, da parte dell'Ateneo, nell'ambito della terza missione, della cultura dell'integrazione, delle pari opportunità e della parità di genere sul territorio. In tale direzione si rinnoveranno le cooperazioni e i protocolli d'intesa nazionali e locali con altri enti ed associazioni attive nel perseguimento degli stessi obiettivi e finalità del CUG (tra cui Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità (CNOP), UNIRE, Zonta, FIDAPA, Città delle donne, Collettivo WOmAn ecc.). Le suddette attività rispecchiano le dinamiche di una società civile in continua crescita e trasformazione e sono pertanto da considerarsi integrative alle attività seminariali già avviate. L'Università è un'istituzione culturale oltre che scientifica, e in quanto tale è consapevole del ruolo formativo che è chiamata a svolgere, interagendo con nuove presenze al suo interno e sul territorio, nel suo porsi quale incubatore di cambiamenti culturali e sociali.

### **d1. PROPOSTA COLLABORAZIONI**

#### **- RETE UNICEF BASILICATA**

La presidente della sezione UNICEF Basilicata ha fatto pervenire all'attenzione del CUG una **bozza di programma che prevede 'AZIONI POSITIVE DI INCLUSIONE' volte alla tutela dei 'diritti dell'infanzia e dell'adolescenza'**.

OBIETTIVI del progetto:

- Promuovere modelli operativi di apprendimento correlati agli specifici bisogni formativi, nonché alle abilità e conoscenze possedute da bambini e adolescenti da coinvolgere sui temi della Difesa e Tutela dei diritti all'istruzione, l'identità, la partecipazione, la Cittadinanza attiva;
- rafforzare negli/le studenti/tesse (terze, quarte e quinte classi – coinvolti/e nel servizio di "volontariato in alternanza scuola lavoro") l'acquisizione di corretti e rispettosi stili di vita, nonché la consapevolezza dell'importanza di valori quali la "Solidarietà", la "Pace", la "Tolleranza" e l'"Accoglienza" dal Protocollo siglato tra Unicef Basilicata e USR Basilicata - 23 febbraio 2017.
- Attività laboratoriale di pittura, di ceramica e attività sportive, oltre alle ore frontali, per Minori Stranieri Non Accompagnati presso il Laboratorio UNICEF del Circolo Velico di Policoro.

**- ASSOCIAZIONE FIDAPA FEDERAZIONE ITALIANA DONNE ARTI PROFESSIONI AFFARI DISTRETTO SUD EST**

LA FIDAPA FEDERAZIONE ITALIANA DONNE ARTI PROFESSIONI AFFARI DISTRETTO SUD EST ha fatto pervenire richiesta per una Convenzione tra UNIBAS e FIDAPA con la proposta per la realizzazione di un percorso formativo su "Politiche di genere: una rivoluzione necessaria per lo sviluppo sostenibile e il benessere sociale. Percorso di studio e formazione sulla evoluzione delle Politiche di Genere e delle Pari Opportunità". Il CUG intende aderire alla forma di collaborazione, impegnandosi a organizzare uno dei sette seminari previsti dal percorso formativo, nel maggio del 2022, sul tema dell'evoluzione del sistema delle Pari Opportunità e delle Politiche di genere, con attenzione al ruolo dei CUG universitari, sui piani delle azioni positive, al Bilancio di genere e al Gender Equality Plan, alle strategie della Comunità europea e al piano PNRR, coinvolgendo la Prorettrice alle Pari opportunità e alle tematiche di genere, Aurelia Sole, e la Consigliera regionale di Parità, Ivana Pipponzi.

**- RINNOVO ADESIONE ALLA RETE "UNIVERSITRANS E PERFEZIONAMENTO CARRIERA ALIAS**

Il CUG si propone di rinnovare l'adesione alla rete UNIVERSITRANS e a intraprendere possibili azioni per realizzare gli obiettivi del progetto

-il CUG-Unibas può avanzare le proposte, nelle forme e modalità ritenute più idonee per il proprio Ateneo. Ad esempio, i CUG di alcuni atenei stanno co-organizzando delle conferenze/giornate di confronto sul tema delle discriminazioni basate su

identità di genere ed orientamento sessuale; altri CUG si sono proposti per portare avanti percorsi di tipo tecnico/formativo.

L'Università della Basilicata, sulla scia dell'azione di promozione della stessa condotta dal CUG insieme alla rete **UNIVERSITRANS** ha introdotto il **17 maggio 2019**, in occasione della **Giornata internazionale contro l'omofobia**, la **CARRIERA ALIAS**, estendendola, primo ateneo in Italia, anche al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, al personale docente, nonché agli stessi partecipanti ai convegni in Ateneo. L'Unibas si propone ora di rivedere, aggiornare e perfezionare tale *Carriera Alias* anche in considerazione della situazione pandemica che impone determinazioni nuove all'interno del Regolamento di funzionamento della stessa. In particolare, il CUG si propone non soltanto di adeguare il Regolamento prevedendo la Carriera alias sia per le persone in transizione di genere sia per quelle che scelgono sulla base dell'autodeterminazione di dichiarare l'appartenenza al genere percepito, nonché di rivedere la modulistica prevista, prestando maggiore attenzione al linguaggio *gender sensitive*.

#### e. Iniziativa proposta dalla Garante degli Studenti

Proposta di **rigenerazione e recupero dell'area di via Cavour** adiacente alla fermata degli autobus extraurbani dove, a soli venti anni, il 13 gennaio 2012 ha perso la vita per un improvviso malore Michele Lancellotti, studente di ingegneria meccanica, originario di Oppido Lucano. L'iniziativa, di cui il CUG si rende promotore e realizzatore, attraverso un'intesa fra l'Ateneo e l'amministrazione comunale di Potenza, prevede un intervento di risanamento dell'area con l'installazione di una **targa con iscrizione commemorativa** in memoria del giovane prematuramente scomparso: a testimonianza della considerazione e del rapporto dell'Ateneo con la comunità studentesca, il cui senso di appartenenza intende rafforzare, e con il territorio.

#### f. Iniziativa del CUG in occasione del quarantesimo anniversario della fondazione dell'Università degli Studi della Basilicata.

Il CUG si propone di chiedere di inserire un proprio evento nel programma delle celebrazioni per il quarantennale dell'Ateneo lucano. A tale scopo, il CUG intende coinvolgere la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle università italiane, la cui assise annuale si terrà quest'anno ad Ancona, in un'iniziativa condivisa con i CUG degli atenei coevi, quali ad esempio Molise, Brescia, Verona, Tor Vergata, da realizzare a Potenza o a Matera. Il Cug intende a tale scopo coinvolgere la Prorettrice con delega alle funzioni relative all'inclusione, le disabilità e i Disturbi

Specifici dell'Apprendimento, la Prorettrice con delega alle funzioni relative alle Pari opportunità e alle tematiche di genere e le associazioni studentesche attualmente in attività allo scopo di definire una proposta organica che abbracci le principali problematiche legate al percorso di inclusione sociale e di valorizzazione delle differenze compiuto in tutti questi anni dall'Ateneo lucano.

#### g. Coinvolgimento del Cug alle iniziative programmate per l'Anno Europeo dei Giovani 2022

Il Cug si propone di partecipare alle iniziative programmate per l'Anno Europeo dei Giovani 2022 finalizzate a valorizzare le opportunità di lavoro, istruzione e formazione per i giovani attraverso la sperimentazione di buone pratiche e politiche a favore delle nuove generazioni. Con il coinvolgimento della componente studentesca, il CUG intende riprendere l'iniziativa collegata al bando di concorso artistico sulla "Violenza visiva e verbale" realizzata con "Le Ali di Frida", associazione di promozione sociale costituitasi a Potenza nel 2015 con l'obiettivo di promuovere, sostenere e valorizzare il patrimonio di risorse umane artistiche ambientali e culturali presenti sul territorio, rivitalizzando il rapporto di collaborazione con il collettivo studentesco WoMan, con cui negli anni passati sono state condotte molte attività.

#### h. Adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Una specifica azione del CUG riguarda la rivalutazione del linguaggio usato nei testi della comunicazione istituzionale di Ateneo (regolamenti, manifesto degli studenti, documenti strategici, ecc.) Il CUG si impegna a promuovere ancora all'interno dell'Amministrazione l'adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo pubblico fornite dal Ministero dell'Istruzione, Ministero dell'Università e della Ricerca (<https://www.miur.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>). Le linee guida saranno inoltre implementate con il coinvolgimento di esperti linguistici dell'Ateneo per verificare quale modello moderno di linguaggio possa essere adottato nelle comunicazioni ufficiali e sul sito di Ateneo al fine di rispettare e non annullare le differenze di genere.

### **3. Formazione e Promozione dell'inclusione e della conciliazione/condivisione vita privata e familiare con vita lavorativa all'interno della comunità universitaria.**

a. Lavoro Agile - Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile (smart working) e azioni di monitoraggio

È necessario prendere in considerazione la situazione di emergenza sanitaria che ha coinvolto l'Italia a partire dagli inizi del 2020 con l'epidemia da COVID-19. Lo stato di pandemia ha infatti costretto la trasformazione del lavoro in presenza in lavoro a distanza tramite modalità di lavoro agile e teledidattica. La pandemia ha avuto un impatto particolarmente significativo sul personale con familiari conviventi fragili o in età scolare, incidendo sulla loro produttività. Sarà necessario, pertanto, un più stringente monitoraggio delle situazioni lavorative difficili studiando per esse opportune modalità di sostegno. Preso atto che la "rigidità" del lavoro, in termini di orari, spazi e modalità organizzative, rappresenta uno degli ostacoli principali nell'ambito della conciliazione tra vita familiare e lavorativa e riguarda soprattutto le donne che, nel duplice impegno fuori e dentro le famiglie, spesso si trovano in situazioni di svantaggio e di discriminazione rispetto agli uomini, il Comitato Unico di Garanzia si impegna a collaborare con l'Ateneo per garantire un largo ricorso a forme di lavoro flessibile, incentrate non più solo sulla presenza negli uffici ma sul conseguimento di obiettivi.

b. Introduzione di percorsi formativi di diversity management (disabilità)

c. Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità

#### **4. Promozione del benessere organizzativo**

a. Valutazione e riproposizione attività di monitoraggio su 'Benessere Lavorativo e di Studio' attraverso le seguenti linee di azione:

##### **A) questionari online per studenti.**

Il precedente questionario per studenti, elaborato nel corso del primo mandato CUG, era stato somministrato in forma cartacea, raggiungendo circa un 10% della popolazione studentesca, in modalità di campionamento ben distribuita tra i vari plessi universitari. I risultati della elaborazione delle risposte, reputati molto interessanti e significativi, hanno portato alla decisione unanime di riproporre l'azione di monitoraggio, riformulando sia il formato che la modalità di somministrazione del questionario. Nel corso del 2017, il gruppo di lavoro ha quindi operato al fine di rendere più 'snello' il formato, accorpando alcune tematiche, portando a quattro gli ambiti di indagine e riducendo il numero di gradazioni delle risposte (da sei a quattro):

- Benessere sul luogo di studio e stress correlato.
- Le discriminazioni.
- La conciliazione famiglia- studio- lavoro.

- Il benessere vita/studio studente/ssa diversamente abile.

La somministrazione online ‘non obbligatoria’ del nuovo questionario per studenti è stata approvata all’unanimità dal Consiglio del CUG nella riunione del 26 luglio 2017, al fine di raggiungere la totalità degli studenti iscritti. Su autorizzazione dei vertici dell’Ateneo, è stata utilizzata la piattaforma ESSE3 con il supporto del CIS(ICT), e si è stabilita una frequenza periodica di raccolta dati, la prima raccolta, a più lunga scadenza per valutare la riuscita dell’esperimento in modalità ‘non obbligatoria’, programmata entro il primo semestre del 2018.

### **B) risultanze questionari per strutturati UniBas, PTA e DOCENTI.**

Nel contempo, l’azione di monitoraggio, sostenuta dal **Nucleo di Valutazione**, rivolta alla comunità strutturata, si è concretizzata nei seguenti passaggi:

- in primis, mediante elaborazione di un questionario unico per strutturati UniBas, oggetto di una tesi triennale dal titolo “Progettazione e realizzazione di un ‘template’ per la compilazione di questionari online sul CSM Ariadne” (discussa il 17.12.2015, laureanda Brigida Tumillo) che ha visto la collaborazione del CUG con la struttura primaria DiMIE e l’assistenza tecnica del CIS(ICT). La presentazione finale del questionario unico ha rivelato però, in fase di prove di compilazione, alcune criticità intrinseche alla sua formulazione, consistenti nell’accumunare con la stessa tipologia di domande, esigenze lavorative diverse;
- il gruppo di lavoro del CUG ha proceduto allora con la rivisitazione del questionario unico, rimodulandolo in due tipologie lavorative, Personale Tecnico Amministrativo (PTA) e DOCENTI. I due questionari differenziati per alcuni aspetti sono stati implementati su un’unica piattaforma online, Moodle, predisposta dal CIS (ICT) per la compilazione simultanea;
- la compilazione online dei questionari, in forma assolutamente anonima, è stata possibile accedendo al link <http://cug.unibas.it/site/home/info/questionari.html> previo ricevimento delle credenziali per il ‘login’ e di informazioni sul periodo ‘valido’ per la compilazione, fornite dal CIS(ICT) ai singoli utenti, tramite e-mail.

Allo scadere del breve periodo stabilito per la compilazione, circa un mese nel periodo Aprile-Maggio 2017, è stato raggiunto un numero di questionari compilati pari a circa un 40% di strutturati UniBas (38% DOCENTI e 42% PTA) che dopo una prima elaborazione di base a cura dell’Ufficio Elaborazione Dati ha fornito una buona raccolta di informazioni, *statisticamente significativa*, ora all’esame del

gruppo di lavoro CUG. Il Consiglio CUG, pur considerando la diversa fisionomia dei due questionari, ha ritenuto di doverli approfondire per valutare meglio le varie criticità rilevate, anche in relazione alla formulazione degli stessi, e per apportare i necessari correttivi laddove necessari, in vista di una loro riproposizione. Sono stati presentati al CUG gli approfondimenti sulle elaborazioni di entrambi i questionari .

Per i risultati dell'indagine svolta tra il Personale docente, PTA e componente studentesca prospettata dal CUG nella Relazione annuale del marzo 2020 si rimanda a <http://cug.unibas.it/>: vi si evidenzia, in particolare, l'esigenza di un ulteriore miglioramento e maggiore personalizzazione del questionario nell'ambito universitario.

Tale processo, avviato da tempo, troverà naturale sbocco nella definizione di **nuovi questionari** che l'apposito Gruppo di Lavoro, di recente costituitosi in seno al Consiglio del CUG, provvederà a predisporre secondo schemi e parametri di migliore accessibilità, con quesiti chiari e mirati prevalentemente incentrati sulle diverse forme e manifestazioni di **violenza psicologica e fisica**.

## **b. Individuazione delle esigenze della comunità universitaria nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

### **b1. Avvio attività Asilo per il perseguimento della conciliazione vita/lavoro/studio.**

Il CUG si impegna alla promozione di servizi educativi a sostegno della genitorialità attraverso l'avvio delle attività dell'**asilo infantile**.

La proposta di apertura dell'asilo del primo triennio 2014-2016 non è andata a buon fine, sebbene un'indagine avviata in Ateneo il 20 ottobre 2015 avesse fatto emergere una richiesta consistente per il servizio asilo nido e per ludoteca/doposcuola . L'incontro con i colleghi del CUG dell'UNISA del 13 Febbraio 2016 era servito a prendere spunti dal loro eccellente esempio di asilo aziendale (universitario, ma al servizio anche del comune di Fisciano - Salerno). Tra le notizie più importanti acquisite, la prima propedeutica alle altre, è stata quella del reperimento fondi da un Bando Regionale, in fase iniziale.

Tale opportunità non si è materializzata nel nostro caso: infatti, nell'ambito del Piano PO-FERS 2014-2020 della Regione Basilicata *per le pari opportunità*, erano state predisposte schede OT10 triennali su azioni di interesse per l'Ateneo e di pertinenza del CUG che comprendevano l'attivazione dell'asilo aziendale e del servizio di medicina preventiva per i campus universitari di Potenza e Matera con orari e periodi di apertura specifici per chi studia e lavora presso l'Università, per i fuori

sede e/o stranieri/e; **tuttavia**, la richiesta, presentata nei termini e nei modi prestabiliti dal Bando, **non è rientrata tra quelle finanziate**.

**2▪ Nell'anno di transizione 2017 è stata avanzata una nuova proposta** mirante al potenziamento di un accordo quadro tra Università, Azienda Ospedaliera S. Carlo e Regione Basilicata per la suddivisione in tre lotti della **struttura asilo**. L'obiettivo è stato quello di pervenire ad una proposta congiunta, confacente alle esigenze amministrative, in termini di fruibilità e di costi, delle tre Istituzioni coinvolte e di avviare, nel contempo, una convenzione UNIBAS-ARDSU ai fini di un supporto per il pagamento delle rette dell'asilo per gli studenti UniBas e per l'avvio di un Servizio di Medicina Preventiva.

### **3▪ Stato di avanzamento 'asilo aziendale' per il triennio 2018-2021**

Nel C.d.A. del 13 dicembre 2017 è stato portato in approvazione l'accordo 'UniBas-Regione-Ospedale S. Carlo' per l'avvio dell'asilo aziendale che è stato poi firmato in progressione dalle tre Istituzioni entro il 21 febbraio 2018. L'accordo siglato, inviato per conoscenza al CUG, prevede la creazione di tre asili (Regione, Unibas, Azienda Ospedaliera San Carlo). Il tavolo congiunto dei tre Enti ha concordato di affidare ad un funzionario della Stazione Unica Appaltante (SUA) regionale l'incarico di procedere ad una verifica preliminare degli spazi da destinare allo scopo e ad una ricognizione, tramite un avviso di manifestazione di interesse, degli eventuali soggetti interessati al progetto, cui far seguire la emanazione del bando per l'affidamento congiunto del servizio sui tre asili. Per il contenimento dei costi delle rette si potrà inoltre considerare un ampliamento dell'offerta estendendo l'utilizzo degli spazi anche ad attività supplementari aventi finalità ludiche e/o educative. Allo stesso scopo potrebbero concorrere i finanziamenti straordinari (come quelli erogati quest'anno su fondo FSE per 1M€) della Regione Basilicata e quelli statali destinati al potenziamento (strutture e funzionamento) degli asili nido regionali.

Nel 2020 il 'bando congiunto' è stato completato, prevedendo dopo la fase di stallo legata anche alla situazione epidemiologica che si è venuta a manifestare, una proroga fino al maggio del 2021. In seguito alle risposte pervenute alla data di maggio 2021, è stata in seguito ripresa l'attività del Gruppo di lavoro tecnico, coordinato per l'Ateneo dall'architetto Lobosco, che ha predisposto una commissione esaminatrice per l'aggiudicazione della gara. I lavori di quest'ultima sono stati completati nel dicembre del 2021, mentre il Servizio tecnico dell'Unibas ha ripreso l'adeguamento dell'edificio preposto e avviato la sistemazione dei locali. L'auspicio pertanto è quello che l'asilo infantile, da anni ritenuta una delle principali iniziative

per una concreta soluzione positiva per la conciliazione vita-lavoro-studio, prenda finalmente avvio entro l'autunno del 2022.

### **b2. Proposta di spazi per servizi alla persona**

Il CUG intende sollecitare la necessità che l'Ateneo si doti di spazi da destinare ai servizi "alla persona", come luoghi di comfort per le "necessità" individuali rivolti agli studenti madri e padri, e non solo, sull'esempio di altre realtà universitarie quali, per citarne alcune, Bologna (Baby pit stop), Bergamo, Cagliari, Molise (UniVerso Mamma) e Udine. A tale riguardo occorrerà individuare locali adeguati coinvolgendo l'autorità accademica e, nello specifico, le strutture primarie.

### **b3. Proposta sulla doppia carriera studente/atleta.**

Il CUG si impegna a sostenere l'attivazione della "doppia carriera" studente – atleta che rappresenta un passaggio fortemente atteso dalla comunità studentesca, uno stimolo ed un segnale di innovazione cui l'Ateneo ha iniziato a lavorare in occasione del passaggio della fiaccola delle universiadi 2019 presso il campus di Matera.

### **b4. Proposte di modifica dei Regolamenti in materia contribuzione studentesca.**

L'Ateneo in questi anni ha messo a punto numerose politiche e strumenti di intervento che garantiscono un buon sostegno alla genitorialità. Oltre alle misure di conciliazione già previste dalla normativa (Legge 104/92 che disciplina le agevolazioni riconosciute ai lavoratori affetti da disabilità grave e ai familiari che assistono una persona con handicap in situazione di gravità; orario part time), il CUG, tuttavia, si impegnerà affinché l'Ateneo attui una pluralità di iniziative volte alla promozione della genitorialità. Il progressivo invecchiamento del personale in servizio, che emerge dai recenti pensionamenti, impone anche una riflessione sull'ampliamento delle azioni a sostegno della conciliazione rispetto a situazioni familiari che vedono la presenza di persone anziane con necessità di cura (ad es.: telelavoro, flessibilità oraria, ecc.). Per quel che concerne il sostegno alla genitorialità, da un lato, verranno consolidati gli strumenti già presenti all'interno dell'Ateneo; dall'altro, ci si impegna a portare avanti alcune integrazioni con l'impegno dell'Amministrazione a sostegno di altre azioni in materia di pari opportunità. Il CUG evidenzia anche la necessità di introdurre specifiche misure a sostegno della genitorialità per la popolazione studentesca con figlie/figli in età prescolare.

Il CUG si impegna a proporre agli organi competenti l'adozione di un sistema di agevolazioni, anche in relazione alla situazione economica (quali la rateizzazione

dell'obbligo di pagamento delle tasse universitarie, l'accesso ai servizi educativi di Ateneo, etc.) e a predisporre strumenti mirati a favorire una maggiore informazione sulle opportunità esistenti. Il CUG si impegna inoltre a promuovere l'adozione di servizi a supporto della gestione delle 'emergenze' collegate a necessità di conciliazione, al fine di ridurre le assenze improvvise legate a necessità di cura.

- Il CUG intende sottoporre:

- Proposta di modifica del Regolamento in materia di contribuzione studentesca – anno accademico 2021-2022 (emanato con D.R. n. 277 del 29 giugno 2021) - Art. 7 "Esonero dal contributo onnicomprensivo annuale", con l'inserimento del seguente paragrafo:

- *d) gli studenti con figli, con riconoscimento di handicap ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o con un'invalidità pari o superiore al 66%;*

- Proposta di modifica del Regolamento in materia di contribuzione studentesca – anno accademico 2021-2022 (emanato con D.R. n. 277 del 29 giugno 2021) - Art. 8 "Ulteriori agevolazioni", con l'inserimento del seguente paragrafo:

- *e) gli studenti iscritti entro il terzo anno fuori corso (lauree triennali ed a ciclo unico) o entro il secondo anno fuori corso (lauree magistrali) con figli minori a carico beneficiano della riduzione del 15% del contributo onnicomprensivo annuale. Tale beneficio è cumulabile con tutti quelli previsti dal presente articolo.*

**5. Contrasto ai fenomeni di discriminazione (diretta o indiretta) al fine di realizzare piena integrazione nella comunità universitaria, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza (morale, fisica o psicologica) relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità**

**a. Promozione di una cultura contro tutte le forme di discriminazione.**

Il CUG promuove tutte quelle iniziative e azioni volte a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alla lingua, alla provenienza etnica, alle convinzioni personali e politiche, alle condizioni di disabilità che si manifestino nei confronti di membri della comunità universitaria, mediante l'organizzazione di incontri tematici e la diffusione dei contenuti informativi attraverso il sito istituzionale di Ateneo.

b. [Promozione e contributo all'attuazione della legge 5 novembre 2021, n. 162 sulla certificazione della parità di genere per gli enti pubblici e le aziende private con oltre 50 dipendenti.](#)

Il CUG intende promuovere la conoscenza e contribuire all'attuazione delle direttive provenienti dalla recente legge 5 novembre 2021, n. 162 che introduce dal 1° gennaio 2022 una **certificazione della parità di genere** il cui possesso consentirà agli enti e alle imprese di beneficiare di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nel limite dell'1% e di 50.000 euro annui per ciascuna azienda e un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle Autorità di volta in volta competenti, della concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici in genere.

Certificazione sulla parità di genere: Questo documento vuole attestare le politiche e le misure concretamente adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere, quali, ad esempio, le opportunità di crescita in azienda, l'uguaglianza salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità. Sarà, in seguito, il Presidente del Consiglio dei Ministri, mediante apposito decreto/i, a stabilire: (i) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende; (ii) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; (iii) le modalità di coinvolgimento nel controllo e nella verifica, del rispetto dei parametri indicati, delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla L. n. 56/2014; (iv) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Obblighi reportistici per chi ha oltre 50 dipendenti: La legge sulla parità salariale introduce l'obbligo per le aziende pubbliche e private con "oltre 50" dipendenti (prima la soglia era pari a "100") di redigere un **rapporto, da inviare entro il 31 dicembre, ogni due anni**, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni. La relazione dovrà riguardare anche gli ambiti della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica e segnalare anche l'equa applicazione tra uomo e donna delle misure straordinarie, quali licenziamenti collettivi, ammortizzatori sociali, prepensionamenti e pensionamenti ecc. La violazione di detto obbligo può comportare sanzioni e verifiche ad opera dell'Ispettorato del lavoro.

c. [Promuovere iniziative a sostegno delle studentesse vittime di violenze per favorire e sostenere la ripresa degli studi e a sostegno degli orfani di femminicidi.](#)

Il CUG intende proporre all'Ateneo misure di sostegno in favore delle vittime di violenze che manifestino la volontà di riprendere gli studi. Inoltre, si propone di studiare, sempre di concerto con gli Organi Accademici, iniziative incentivanti tese a contribuire e a sostenere la frequenza universitaria degli orfani di femminicidio che si dimostrino meritevoli.

**d. Implementazione delle attività volte al benessere, in partenariato con le altre strutture che operano in Ateneo.**

Il CUG intende collaborare per fornire sostegno a tutta la comunità universitaria in particolare per casi di violenza di genere, mobbing e discriminazioni eventualmente prevedendo, al termine del percorso interno, un protocollo di comunicazione con gli enti esterni competenti sul territorio.

**e. Attività Seminariale e di Formazione per le Pari Opportunità, Cooperazioni e Protocolli di Intesa, Partecipazione ai lavori della Conferenza Nazionale dei CUG-universitari, CNOP.**

Il CUG promuove l'organizzazione di almeno un convegno con gli organismi di parità territoriali accademici, nazionali e internazionali, per un confronto ad ampio spettro sulle loro attività.

Il CUG UniBas aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità-universitari (CNOP) e partecipa dal 2017 ai lavori del Comitato di Presidenza, coordinati dalla Presidente Tindara Addabbo, che programma le attività annuali CNOP per le Università associate alla rete. Come in precedenza, anche per questo triennio saranno programmati vari incontri tematici e attività seminariale con il supporto della Conferenza e con la partecipazione delle associazioni studentesche. Tali iniziative stanno diventando un impegno consolidato che avrà continuità nel tempo, grazie anche all'attivazione di tutte le figure di tutela presso l'Università della Basilicata, che vogliono operare e confrontarsi nella realtà accademica sui temi delle pari opportunità. Inoltre, saranno prese in considerazione nuove iniziative, maturate sul preesistente accordo di Intesa con la Consigliera di Parità Regionale e con la Presidente della Commissione Regionale Pari Opportunità .

**PROGETTO 'EQUAL TIME' - CPR**

Nella riunione CUG del 7 giugno 2017, la Consigliera Regionale di Parità, nel rispetto dell'accordo di cooperazione CUG-CPR sottoscritto il 20 febbraio 2015, ha richiesto formalmente al CUG UNIBAS di contribuire a realizzare il Progetto "EQUAL TIME" per creare una rete con tutti i Comitati Unici di Garanzia (CUG ) e di Pari

Opportunità (CPO) costituitisi o in via di costituzione presso le amministrazioni pubbliche e gli ordini professionali della Regione: “Il primo obiettivo della Rete degli Organismi paritari”, secondo la Consigliera di Parità, “è quello di effettuare un censimento dei detti Organismi, creando un collegamento tra gli stessi. Il secondo obiettivo è quello di effettuare ‘mentoring’, scambio di buone prassi e azioni positive, individuare e strutturare congiunti **percorsi formativi** su temi specifici, quali: – conciliazione dei tempi di lavoro e familiari; – riequilibrio di genere nei consessi decisionali e/o apicali; – medicina di genere; – linguaggio di genere, dando vita così ad un meccanismo virtuoso di implementazione delle azioni a tutela della parità lavorativa con modalità operative che possano fungere da possibili modelli anche per future iniziative. La Consigliera di Parità, inoltre, ha proposto al Cug Unibas di far parte del Tavolo tecnico che coadiuva la concertazione delle attività connesse alla Rete, considerando che l’istituzione del CUG nelle pubbliche amministrazioni è ancora inattuata nella maggioranza dei comuni lucani e l’azione promotrice dell’UniBas sarebbe necessaria. Un gruppo di lavoro del CUG si occuperà di interagire con la Consigliera per la ripresa del programma ‘Equal Time’.

### **5. Pianificazione Strategica per il consolidamento del CUG**

Nelle riunioni del Comitato di Presidenza della Conferenza Nazionale, di cui il CUG UniBas fa parte, vengono presi in considerazione vari aspetti riguardanti il ‘reale’ funzionamento dei CUG, nel nostro caso universitari, essenzialmente basati sul lavoro di ‘volontariato’ delle sue componenti effettive, supplenti e, in alcune azioni, di persone esterne al Comitato, ammesse dal Regolamento. Le problematiche esistenti, comuni ai vari atenei, tra di loro interconnesse, sono state oggetto di giornate CNOP di studio e confronto che hanno riguardato:

- l’adozione del ‘bilancio di genere’ cioè la sua inclusione nei documenti di pianificazione strategica, a significare che, nel rispetto della predetta normativa europea, le azioni per le pari opportunità devono rientrare nel bilancio politico-economico che deve essere approvato dal consiglio di amministrazione universitario;
- le indicazioni per le analisi del Piano della performance dalle quali dovrà emergere:
  - se sono stati previsti degli obiettivi e degli indicatori collegati alla realizzazione del PAP e le strutture preposte al raggiungimento degli stessi
  - se 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);

- l'attivazione di un tavolo di 'controllo' (che richiama il 'tavolo di coordinamento' richiesto nel primo quadriennio del CUG-UniBas) per verificare l'efficacia dei PAP (Piani Triennali di Azioni Positive CUG) e le misure adottate dall'Ateneo per la loro attuazione, in riferimento alle Relazioni Annuali del CUG;
- nelle suddette Relazioni si dovrà indicare se gli obiettivi di pari opportunità, assenza di discriminazioni e benessere organizzativo sono stati perseguiti e se al personale tecnico amministrativo viene riconosciuto un monte ore annuale per la partecipazione ad iniziative formative promosse dal CUG.

La Commissione 'pari opportunità' della CRUI, di cui ha fatto parte la Prof.ssa Aurelia Sole, già coordinatrice Commissione Tematiche di Genere della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, di concerto con la Presidente CNOP ed i rappresentanti di altri Atenei, ha dato vita alle Linee Guida del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan per assicurarne la concreta adozione in tutte le università ed amministrazioni pubbliche.

Il presente Piano risponde alla nuova Direttiva n. 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" che ha inteso rendere più efficace il ruolo dei CUG, anche tenuto conto delle problematiche emerse nella prima fase applicativa e segnalate dal 'gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei CUG' e ha durata triennale dalla data di esecutività del medesimo.

Le azioni positive descritte nel Piano verranno, pertanto, attuate nel periodo di validità del medesimo.

Le linee di indirizzo del presente Piano impegnano l'Ateneo alla sua realizzazione e il CUG alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'Ateneo. All'atto dell'approvazione del Piano, sarà pertanto cura degli organi di governo dell'Ateneo formalizzare (con atti interni - circolari, direttive - e/o comunicazioni dirette alla Presidente) le modalità più idonee di comunicazione con il CUG. In questo modo, saranno anche predefiniti gli uffici competenti aventi l'incarico di fornire al CUG, in tempo utile, le informazioni necessarie (resoconti delle programmazioni di Ateneo, relazioni dei nuclei di valutazione, del servizio prevenzione e sicurezza e di altre strutture di Ateneo le cui attività incidono sul benessere organizzativo e su quant'altro rientri nelle sue competenze) a garantirne l'effettiva operatività ed efficacia consultiva.

Il Piano è pubblicato sul sito web dell'Università degli Studi della Basilicata e, mediante apposito collegamento, sul sito web del CUG, oltre che sul portale della Rete dei CUG delle pubbliche amministrazioni.