



COMITATO UNICO DI GARANZIA RIUNIONE DEL 27 GENNAIO 2017

Ordine del giorno

- 1) Comunicazioni della Presidente
- 2) Piano Azioni Positive 2017 - 2019
- 3) Format e relazione annuale
- 4) Consigliere/a di fiducia

	MEMBRI EFFETTIVI	P/A	SOSTITUTI	P/A
ENRICA CHIAPPERO	PRESIDENTE	P		
DAVIDE BARBIERI	RAPP. AMMINISTRAZIONE	P	PATRIZIA COGLIATI	P
MICHELE BASSANINI	RAPP. AMMINISTRAZIONE	P	BERTIE VITRY	A
TIZIANA MASELLI	RAPP. AMMINISTRAZIONE	P	MARIA ROSA MAGNANI	P
ENRICA CAPELLI	FLC-CGIL	A	DANIELA MUJA	P
FULVIA POZZI	CISL – FED.UNIV.	P	GIOVANNI TRUCCHI	AG
SILVANA GALLUCCI	UIL – RUA	A	MARCO MOSCARDINI	P

Partecipano inoltre all'incontro

- Emma Varasio, Direttore Generale
- Ileana Pomici, Servizio Organizzazione e Innovazione
- Sara Moruzzi, Consigliera di Fiducia
- Marcellina Rega, Servizio Relazioni Sindacali
- Ludovica Taurisano, Tirocinante per il CUG

La seduta inizia alle ore 14.00

Incontro con la Dott.ssa Varasio e la Dott.ssa Pomici in merito al Piano di Riorganizzazione

La Presidente ringrazia il Direttore Generale, dr.ssa Emma Varasio, e la dr.ssa Ileana Pomici per aver accettato l'invito a partecipare alla riunione odierna e per la loro disponibilità a illustrare ai membri del CUG il piano di riorganizzazione dell'Ateneo e dà la parola al Direttore.

La dr.ssa Varasio illustra le motivazioni che hanno reso necessario il piano di riorganizzazione e richiama brevemente le criticità dovute ai vincoli legislativi e di bilancio. La revisione dei processi organizzativi dell'Ateneo tenta di rispondere alla pressione degli adempimenti imposti dal Ministero e alla crescente complessità delle funzioni da svolgere. Tale revisione ha richiesto, in via preliminare, un'attenta analisi organizzativa finalizzata alla mappatura dei processi in essere e, nel rispetto dei vincoli posti, ad un ripensamento della struttura organizzativa. L'analisi ha evidenziato un quadro organizzativo di eccessivo frazionamento che necessita di adeguati meccanismi di coordinamento tra le strutture e i processi dalle stesse gestiti. Si evidenzia, inoltre, l'esigenza di potenziare gli applicativi informatici in uso e la capacità del personale di utilizzarli adeguatamente. Essendo la numerosità delle aree dirigenziali correlata al numero di dirigenti in servizio, esse risultano necessariamente molto ampie e, in parte, disomogenee in termini di processi gestiti. I principi ispiratori della nuova organizzazione sono così riassumibili:

- A. Identificare per ogni area dirigenziale pochi settori (strutture di secondo livello) che garantiscano un presidio di responsabilità su processi omogenei.
- B. Migliorare il flusso delle informazione tra aree dirigenziali e dipartimenti, identificando interlocutori specifici per singolo processo e lavorando sulla semplificazione e la dematerializzazione delle procedure autorizzative.
- C. Ricondurre i centri di servizio all'interno delle aree dirigenziali in modo da integrare i servizi erogati e le attività in ottica di processo.
- D. Ridurre il numero di riporto diretti alla Direzione Generale per migliorare l'efficacia organizzativa e per ricondurre le attività ai processi presidiati dalle Aree. In staff alla direzione centrale rimangono solo funzioni che presidiano processi di sistema e attività di supporto.
- E. Definire all'interno dei settori su attività omogenee, unità organizzative che dovranno essere caratterizzate da un aumento graduale del livello di polivalenza degli operatori al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività (minimo 6-7 persone per unità).

Un problema molto sentito è rappresentato dall'insufficiente comunicazione tra le diverse strutture dell'Ateneo, il che contribuisce ad incrementare la tendenza a svolgere le proprie attività senza interagire in modo sinergico con i colleghi di altre strutture. Si intende agire su questo fronte attraverso la costituzione di gruppi di lavoro che favoriscano il processo di integrazione in un contesto in continuo movimento: per riuscire a tenere il passo, con i cambiamenti imposti, spesso non previsti o prevedibili, occorre incrementare la fiducia reciproca e generare un senso di appartenenza all'istituzione che faciliti le relazioni tra il personale. E' importante aumentare la consapevolezza di come si sta all'interno dell'organizzazione e cosa si può fare per migliorarne il funzionamento; stimolare proposte, attraverso un dialogo che informi e formi, consentendo a tutti i dipendenti di sentirsi parte di un'unica organizzazione.

La dott.ssa Pomici sottolinea l'importanza di una maggior condivisione delle proprie attività ed esperienze tra colleghi per evitare che il proprio lavoro proceda in maniera inerziale e non sempre coerente con il quadro e le esigenze più generali, talvolta con il rischio di non garantire il corretto rispetto delle procedure e delle regole. Anche in questo caso la creazione di gruppi di lavoro su argomenti specifici potrebbe favorire la sensibilizzazione su temi specifici e la diffusione di informazioni che potranno poi essere adeguatamente recepite.

La dott.ssa Pomici comunica inoltre che i posti a telelavoro banditi nel 2017 saranno 12.

La Presidente ringrazia la dott.ssa Varasio e la dott.ssa Pomici per la condivisione di queste informazioni. Ritiene che il CUG possa svolgere un ruolo attivo sui punti richiamati e, laddove rientri nelle proprie capacità e competenze, contribuire a far sì che la riorganizzazione in atto possa diventare opportunità occasione per un miglioramento e per la una crescita per chi sia disponibile a mettersi in gioco. Sottolinea, in particolare, due punti già emersi in precedenti riunioni del CUG e che saranno inseriti nel prossimo piano di azioni positive in fase di definizione. Il primo riguarda la proposta di attivazione di un forum CUG online attraverso cui il personale possa proporre temi di discussione, segnalare criticità, punti di forza e buone pratiche: questo potrebbe favorire un confronto schietto e costruttivo sul fronte della riorganizzazione offrendo la possibilità, per chi lo desidera, di contribuire in maniera utile ed efficace. La piattaforma potrebbe essere integrata con incontri e gruppi di lavoro su temi specifici e con un evento di chiusura che consenta di condividere gli esiti del dialogo e della sperimentazione del forum. Il secondo riguarda un questionario di valutazione

del clima organizzativo da predisporre con il contributo della Consigliera di Fiducia. Entrambe le azioni sembrano rispondere alle esigenze avanzate dal Direttore e dalla dott.ssa Pomici. La Presidente ringrazia per la presenza e per l'utile confronto. La Dott.ssa Varasio e la dott.ssa Pomici lasciano la riunione alle ore 15.

La riunione prosegue con le Comunicazioni da parte della Presidente

Comunicazioni

- Doppio libretto per studenti in transizione di genere. La dott.ssa Spoldi ha rimarcato alcuni problemi tecnici per i quali si sta cercando una soluzione. I componenti tutti del CUG auspicano che la richiesta di attivazione di doppio libretto, già in essere in molti atenei e avanzata dal CUG nell'aprile 2016, possa trovare al più presto attuazione.

- Seminari. La Presidente ricorda che si cercherà di completare il ciclo di seminari CUG, fissando la data dell'ultimo incontro su "Molestie e Stalking", già previsto a dicembre e rinviato per indisposizione di uno dei relatori. Si concorda in merito all'opportunità di dare priorità alla (numerosa) lista di iscritti al seminario per consentire agli avvocati iscritti all'ordine di ottenere i cfu previsti. La collega Maselli, con l'aiuto della tirocinante Ludovica Taurisano, verificheranno la disponibilità dei relatori per il periodo febbraio- marzo, con modalità organizzative del seminario uguali ai precedenti.

- Comunicazione (flyer e sito web): è ancora in attesa di definizione la grafica del flyer finalizzato alla diffusione esterna delle attività del CUG. Il collega Bassanini apporterà le ultime modifiche e contatteremo il tipografo per la stampa. Marcella Rega ricorda che le RSU sollecitano l'aggiornamento della pagina dedicata al comitato all'interno del sito ufficiale della nostra Università (manca, in particolare, il regolamento). Il collega Bassanini aggiornerà anche le pagine dei link presenti nel sito del CUG, in modo tale da renderli accessibile dal portale per PTA, docenti e studenti.

- Tirocinante: al 28 febbraio Ludovica Taurisano concluderà la sua esperienza come tirocinante per il CUG. La Presidente, a nome di tutto il Comitato, ringrazia Ludovica per il costante e prezioso sostegno dato a tutti i componenti del Comitato durante il suo periodo di tirocinio semestrale. La Presidente si attiverà con il COR e con l'Amministrazione per verificare la possibilità di garantire anche in futuro questo importante supporto, ancor più necessario alla luce delle

molte azioni inserite all'interno del prossimo piano triennale di azioni positive. Si verificherà inoltre la possibilità di presentare un progetto ad hoc di richiesta di tirocinante per il prossimo anno.

- La Presidente informa che a partire dal 1° aprile pv la collega Tiziana Maselli lascerà l'Ateneo e andrà in distacco presso l'ANVUR. A nome di tutti i componenti del CUG, la Presidente esprime i più sinceri (e non formali) ringraziamenti alla dott.ssa Maselli per il grande contributo offerto al CUG in termini di idee, competenze, tempo ed esperienza. Sentiremo decisamente la sua mancanza. Richiederemo all'amministrazione di provvedere alla nomina di un nuovo membro.

1) Piano Azioni Positive 2017 - 2019

La Presidente ricorda che occorre predisporre un nuovo Piano per il triennio 2017-2019. Tale Piano dovrà essere poi discusso con il Direttore Generale, il Rettore e il Responsabile del Personale al fine di accogliere eventuali osservazioni e sarà poi presentato al tavolo della contrattazione integrativa. Una prima bozza del piano è già stata fatta circolare: questa viene discussa, integrata ed approvata nella versione allegata.

2) Format e relazione annuale

La Presidente invita la collega Marcella Rega a ricordare le scadenze dei prossimi adempimenti formali a cui il CUG, di concerto con l'Amministrazione, dovrà adempiere. La sig.ra Rega rammenta che per quanto riguarda il Format 2016, che riassume la situazione del personale e le attività principali svolte dal CUG nell'anno precedente, questo non è ancora disponibile sul sito del Ministero. Si suggerisce, però, di procedere nella raccolta delle informazioni e di predisporre il Format per la fine del mese di febbraio, come di consueto. Sulla scorta dei dati identificati del Format verrà poi redatta la relazione annuale da presentare agli organi entro il 31 marzo.

3) Consigliere/a di fiducia

La Presidente ricorda che sta per giungere a termine dell'incarico della Consigliera di Fiducia ed è stato emesso un bando con avviso esplorativo per manifestazione d'interesse a ricoprire tale incarico da parte dell'Amministrazione. Sono pervenute cinque domande e, come convenuto nella precedente riunione, in modo simile a quanto fatto in passato, è stata istituita

una commissione (formata dai colleghi Barbieri, Maselli e Pozzi) che ha preso in esame i CV pervenuti. Tenuto conto dei profili interessanti, seppur differenziati in termini di esperienza, la Commissione ha ritenuto opportuno invitare per un breve colloquio le cinque candidate. Ai colloqui ha partecipato anche la Presidente. Il collega Barbieri relaziona brevemente sulla struttura del colloquio (basato a) sulla descrizione dell'esperienza già maturata in ambito CUG o nel ruolo di Consigliera di Fiducia da parte del candidato, b) sulla disponibilità di tempo e c) sulla strategia di azione prevista nel caso di svolgimento di questo ruolo presso l'Ateneo pavese) e sull'esito di tale colloquio.

Dopo un'estesa disamina dei CV e degli esiti del colloquio, il Comitato conviene di proporre all'attenzione del Rettore e del Direttore Generale una rosa di due candidati. La Presidente si farà carico di comunicare al Direttore Generale l'esito di questa valutazione.

Altri punti discussi

La Presidente pone all'attenzione dei membri del comitato il possibile rinnovo dell'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane: tale rinnovo comporta una spesa di 300 euro annui. I membri del CUG, in particolare coloro i quali hanno partecipato ad alcune iniziative formative promosse dalla Conferenza (Bassanini, Muja, Maselli e Barbieri), sottolineano l'importanza di far parte di questa rete. Si conviene pertanto di provvedere al rinnovo dell'adesione anche per il 2017.

La riunione termina alle 17,00.

Il prossimo incontro si svolgerà in aprile: la data sarà fissato dopo aver effettuato un sondaggio delle disponibilità attraverso doodle.

Letto, approvato e sottoscritto seduta stante

La Presidente

Enrica Chiappero

La Segretaria

Fulvia Pozzi



COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PAVIA

PRESENTAZIONE DEL PIANO PER LE AZIONI POSITIVE 2017 – 2019 PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA', DEL BENESSERE NEI LUOGHI DI STUDIO E DI LAVORO E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Le azioni positive consistono in misure temporanee speciali che, in attuazione del principio di eguaglianza sostanziale (art. 3, comma 2 della Costituzione), mirano a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di eguali opportunità nel lavoro e nello studio, a garantire l'effettiva partecipazione di lavoratrici e lavoratori, studentesse e studenti alla vita dell'Ateneo, a migliorare il clima lavorativo e di studio e a favorire la condivisione dei valori di equità e di rispetto della dignità.

Il Piano di azioni positive risponde inoltre a un obbligo di legge stabilito dall'art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, e deve essere predisposto dall'Ateneo al fine di non incorrere nella sanzione prevista per i soggetti inadempienti dall'art. 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 1651 .

In ottemperanza ai dettami della vigente normativa, il CUG dell'Università di Pavia ha predisposto il seguente piano di azioni positive per il triennio 2017-2019.

Obiettivo 1 – Conciliazione famiglia-lavoro, sperimentazione di nuove forme di organizzazione e creazione di opportunità lavorative

Azione 1 – Telelavoro

Potenziamento del numero di posizioni e delle aree di attività entro le quali predisporre posizioni di telelavoro; collaborazione tra CUG e Amministrazione nelle fasi di selezione dei progetti e di monitoraggio e valutazione delle esperienze. Individuazione, con le strutture coinvolte nei progetti di telelavoro, di uno schema di obiettivi da realizzare nell'ambito del progetto di telelavoro ai fini della valutazione.

Azione 2 – Smart working

Analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità orientate a favorire la conciliazione lavoro e responsabilità familiari riconducibili al concetto di “*smart working*”, attraverso la regolazione di modalità organizzative definite sulla base di accordi *ad hoc* definiti tra dipendente, responsabile della struttura e Amministrazione.

Azione 3 – Co-working

Analisi di fattibilità e sperimentazione della messa a disposizione di spazi di “*co-working*” con accesso a servizi comuni di base (servizi informatici, servizi bibliotecari, laboratori etc) a laureate/i, dottori/esse di ricerca e specializzati/e del nostro Ateneo. Lo scopo è quello di rafforzare l’interazione tra didattica, ricerca e mondo del lavoro sostenendo la fase di start-up nella creazione di posizioni di lavoro autonomo, professionale e imprenditoriale. L’azione sarà studiata alla luce di altre esperienze pregresse o in corso in altri Atenei e di concerto con il Pro Rettore alla Terza Missione.

Obiettivo 2 – Azioni a sostegno della genitorialità e della salute delle donne

Azione 1 – Supporto a sostegno della genitorialità e delle scelte riproduttive

Possibilità di fornire un sostegno diretto (es. con finanziamento a tasso zero da restituirsi in un ampio arco temporale) o indiretto (es. attraverso il convenzionamento con centri di procreazione medicalmente assistita presenti sul territorio) per l’accesso a tecniche di crioconservazione di ovociti e spermatozoi a tutela della fertilità. Tale sostegno permetterebbe di estendere la tutela della fertilità, già riconosciuta dal Servizio Sanitario Nazionale ai pazienti oncologici - e promossa anche dal nostro Ateneo attraverso la campagna di *crowd-funding* “Madri oltre il tempo della malattia”-, anche ad altre patologie (es. endometriosi) e a coloro i quali per ragioni di altra natura (sociali, economiche o personali) si trovino nella condizione di dover rinviare le proprie scelte di fertilità. L’azione sarà studiata alla luce di altre esperienze pregresse o in corso in altri Atenei e di concerto con il Delegato del Rettore Rapporti con il Sistema Sanitario Nazionale e Regionale SSN-SSR, i Dipartimenti interessati della Facoltà di Medicina (in particolare, dr.ssa Rossella Nappi del Dipartimento di Scienze Clinico Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche).

Obiettivo 3 - Attività di formazione, informazione e valutazione

Azione 1 – Seminari e formazione

Proseguimento nell’organizzazione di cicli di seminari sui temi chiave del CUG (discriminazioni, stress lavoro-correlato, *mobbing*, *stalking* e molestie sessuali) indirizzati all’intera comunità accademica (lavoratori/trici e componente studentesca). Per aumentarne la fruizione e inserirli all’interno dei percorsi di formazione per il personale dell’Ateneo, i seminari saranno messi a

disposizione sulla piattaforma KIRO. Il CUG proseguirà inoltre con la collaborazione all'attività di formazione per il personale neo-assunto.

Azione 2 - Comunicazione

Potenziamento delle attività di informazione, comunicazione e promozione delle attività del CUG attraverso il sito web, materiale divulgativo, social network (es. Facebook, Twitter, giornali e radio dell'Università).

Azione 3 - Valutazione del clima organizzativo

Predisposizione, di concerto con la Consiglieria di Fiducia e con il Servizio Organizzazione e Innovazione, di un questionario di valutazione sul benessere/disagio lavorativo da somministrare ai dipendenti (PTA e personale docente) dell'Ateneo.

Promozione di un forum di discussione per permettere a studenti e dipendenti di formulare suggerimenti e segnalare criticità relativamente agli ambiti di competenza del CUG.

Obiettivo 4 - Attività a sostegno della diffusione di una cultura di genere e di eguali opportunità

Azione 1 - Linguaggio istituzionale rispettoso delle differenze di genere

Predisposizione di un *vademecum* per l'utilizzo di un linguaggio che sia rispettoso delle differenze di genere nell'attività di redazione di documenti ufficiali, nella predisposizione di modulistiche e, più in generale, nella comunicazione interna ed esterna all'Ateneo, evitando di declinare esclusivamente al maschile (es. il dirigente, il lavoratore, lo studente, il dottorando) ruoli e posizioni aperti e ricoperti da entrambi i generi. L'intento è di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della P.A. in un contesto sociale in continuo mutamento.

Azione 2 - Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni

Proseguimento nella collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del Concorso Letterario "Caratteri di donna e di uomo" e l'attribuzione di un premio ad uno/a studente/ssa universitario per il migliore racconto.

Promozione di attività culturali e artistiche (mostra di pittura, convegni, iniziative, spettacoli teatrali) contro ogni forma di discriminazione e a favore di una cultura dell'eguaglianza in collaborazione con altre istituzioni locali, in collaborazione con enti, istituzioni e organizzazioni presenti sul territorio e in Ateneo (es. Scuola di Teatro Frascini-Università di Pavia).

Obiettivo 5 – Bilancio di genere

Azione 1

Predisposizione anche nel nostro Ateneo del bilancio di genere, conformemente alla recente posizione espressa dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane affinché tutte le università si attengano a quanto prevede la legge 150 del 2009, che impone la diffusione e condivisione di tale strumento. Attraverso il bilancio di genere sarà possibile conoscere le effettive opportunità di studio, di ricerca e di lavoro interne al nostro Ateneo, analizzare e valutare le scelte dell'Amministrazione e dei Dipartimenti in merito ai reclutamenti e alle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo e del personale docente, alla composizione degli organi di governo, all'accesso ai fondi di ricerca, ad un'equilibrata presenza di genere a conferenze, eventi pubblici e iniziative promosse dal nostro Ateneo.

Obiettivo 6 - Networking

Azione 1 - Attivazione e potenziamento di azioni di networking interne ed esterne

a) Raccordo con gli/le interlocutori/trici istituzionali interni all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, relazioni sindacali); b) proseguimento della collaborazione già avviata con altre strutture presenti nel nostro Ateneo, quali il Centro MERGED (Migrazione e Riconoscimento, Genere, Diversità), il Centro di Servizio di Assistenza e Integrazione Studenti Disabili "S.A.I.S.D." e la sezione di Medicina del Lavoro – Dipartimento di Sanità Pubblica del nostro Ateneo; c) confronto, collaborazione e raccordo con i CUG presenti sul territorio (Comune, Provincia, etc), con i CUG di altri Atenei e con la relativa rete (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e con altre Istituzioni ed Enti esterni nazionali e internazionali al fine di promuovere iniziative legate alle funzioni e agli obiettivi del CUG, anche attraverso lo strumento del patrocinio.

Piano discusso ed approvato dal CUG nella riunione del 27 gennaio 2017 (con successive integrazioni).

La Presidente

Enrica Chiappero