



UNIVERSITÀ DI PAVIA

Comitato Unico di Garanzia

Verbale # 2-2019

6 giugno 2019

Il giorno 6 giugno 2019 alle ore 14:00 presso la Sala Teleconferenze del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, si riunisce il CUG per discutere il seguente ordine del giorno:

- 1) Comunicazioni della Presidente;
- 2) Verifica progresso nella realizzazione piano azioni positive 2017-2019;
- 3) Ruolo del CUG nella raccolta di segnalazioni dirette da parte del personale dell'Ateneo;
- 4) Aggiornamento su seminario Smart Working;
- 5) Aggiornamento su redazione del bilancio di genere;
- 6) Modalità di convocazione CUG e definizione calendario delle prossime riunioni;
- 7) Varie ed eventuali.

MEMBRI EFFETTIVI		P/A	SOSTITUTI	P/A
ROBERTA RABELLOTTI	PRESIDENTE	P		
DAVIDE BARBIERI	AMMINISTRAZIONE	P	PATRIZIA COGLIATI	AG
MICHELE BASSANINI	AMMINISTRAZIONE	P	BERTIE VITRY	AG
MARIAROSA MAGNANI	AMMINISTRAZIONE	P	ELENA ALGIERI	P
LUIGI DE LEONARDIS	FLC-CGIL	P	ELEONORA FONTANA	P
GIOVANNI TRUCCHI	CISL – FED.UNIV.	P	DANIELA BOGGIANI	P
SILVANA GALLUCCI	UIL – RUA	AG	MARCO MOSCARDINI	P

Partecipa all'incontro la Consigliera di Fiducia, dott.ssa Sara Moruzzi.

1) Comunicazioni della Presidente

La Presidente informa che la relazione del CUG 2017/2018 è stata presentata al Senato Accademico e invita il Dott. Bassanini a caricarla sulla pagina web del CUG.

La Presidente ringrazia il dott. Bassanini per essersi occupato della compilazione del questionario "Valutazione del livello di inclusività LGBTQI degli atenei pubblici nazionali" dell'università di Modena-Reggio Emilia, riguardante gli studenti con identità "alias".

La Presidente riferisce di aver incontrato il Rettore, il quale ha chiesto al Direttore Generale di avviare la procedura per la nomina dei nuovi componenti del CUG.

La dott.sa Sara Moruzzi chiede di poter aggiungere alcune comunicazioni che riguardano la sua attività. Quindi, comunica che è stata nominata Consigliera di Fiducia allo IUSS e che proseguirà comunque con l'incarico in UNIPV perché compatibile. Inoltre, informa che si sono tenute le prime 3 edizioni del corso sulla comunicazione efficace, rivolte ai bibliotecari. Il corso sarà ripetuto per altri 4 gruppi, l'ultimo dei quali rivolto ai responsabili e ai dirigenti.

Il Sig. De Leonardis chiede la verbalizzazione del mancato accoglimento della sua richiesta di invito al Direttore Generale alla riunione odierna.

La Presidente spiega che la richiesta non è stata accolta perché ha ritenuto che gli argomenti in discussione non richiedessero la sua presenza.

2) Verifica progresso nella realizzazione del piano delle azioni positive 2017-2019.

La Presidente illustra le azioni sui quali il CUG sta lavorando, che sono:

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

- Organizzazione di un seminario sullo Smart Working di cui si discuterà l'avanzamento nel successivo punto 4;
- Partecipazione della Presidente e del Dott. Davide Barbieri alla commissione per l'assegnazione dei progetti di telelavoro.

Obiettivo 3 – Attività di formazione, informazione e valutazione

- Organizzazione di seminari sulla Banca Dati 100 esperte in occasione dell'8 marzo e sulle Start Up al femminile;

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

- Predisposizione di un vademecum dal titolo "*Sul corretto utilizzo del linguaggio istituzionale, negli atti della Pubblica Amministrazione, in un'ottica di riequilibrio di genere*";
- Predisposizione di Linee Guida sulla pari opportunità di genere nei convegni scientifici;
- Proseguimento della collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del XIV Concorso Letterario "Caratteri di donna e di uomo", con l'attribuzione di un premio in denaro ad uno/a studente/ssa universitario per il migliore racconto.

Obiettivo 5 – Bilancio di genere

- Predisposizione del primo bilancio di genere dell'Ateneo di cui si discuterà più diffusamente al punto 5.

Interviene il Sig. De Leonardis osservando che la relazione sull'attività svolta dal CUG, presentata in Senato dalla Presidente richiama nelle sue premesse il piano triennale di azioni positive 2017/2019. Alla luce di un raffronto con questo documento, osserva che la relazione non riferisce in merito all'Obiettivo 1, Azione 2 *smart working* e Azione 3 *co-working*, all'Obiettivo 2: "Azioni a sostegno della genitorialità e della salute delle donne" che, a suo avviso, è assolutamente rilevante e all'Obiettivo 6, riguardante il networking. Chiede quindi di essere informato rispetto all'avanzamento nella realizzazione di questi obiettivi, precisando che sull'Obiettivo 1, azione 1 Telelavoro, interverrà successivamente in modo più dettagliato.

La Presidente precisa che la relazione riporta ciò che è stato effettivamente realizzato dal Comitato e che per quanta riguarda l'Obiettivo 1 Azione 2 *smart working* si tratterà successivamente al punto 4, mentre per l'Azione 3 *co-working* e l'Obiettivo 2 non ci sono state iniziative nell'anno di attività al quale si riferisce la relazione. Infine, per quanto riguarda l'Obiettivo 6, l'attività di networking, il CUG mantiene in maniera continuata relazioni e collaborazioni con organismi interni all'Ateneo e esterni, rilevanti per i temi di interesse e di azione del Comitato.

Alle ore 14:30 entra Elena Algeri.

Interviene il Sig. Moscardini che sottolinea l'importanza delle azioni indicati nel piano e esprime l'auspicio che alcuni degli obiettivi che non sono stati affrontati per il momento possano esserlo nel futuro.

La Presidente afferma che da quando ha assunto la presidenza del CUG nell'ottobre 2018, il Comitato ha proseguito nell'attuazione di alcuni degli obiettivi indicati dal Piano e inoltre ricorda che tale piano scadrà al termine del 2019 e quindi dovrà essere rivisto dal nuovo comitato. La Presidente inoltre ricorda che nella precedente riunione il CUG ha deliberato su due importanti iniziative: il vademecum per il linguaggio di genere e le linee guida per le pari opportunità nei convegni, entrambe portate all'attenzione del Rettore e del Direttore Generale. Per quanto riguarda il vademecum il Direttore Generale ha invitato il CUG a parlarne con il Prof. Azzoni. Tuttavia, la Presidente osserva che il Prof. Azzoni non ha un ruolo diretto nella diffusione del vademecum a livello dell'Amministrazione. A tale proposito il Dott. Barbieri propone di informare il prof. Previtali. La Presidente ricontatterà il Direttore Generale per discutere sulla strategia da adottare per la diffusione del Vademecum.

Per quanto riguarda le linee guida per le pari opportunità nei convegni, la Presidente informa che il Rettore si è impegnato a presentarle nella prossima seduta del Senato Accademico.

3) Ruolo del CUG nella raccolta di segnalazioni dirette da parte del personale dell'Ateneo;

La Presidente introduce il punto ricordando che si sono dovute affrontare alcune segnalazioni di presunte discriminazioni inviate al CUG da parte di singoli ed evidenzia che l'Articolo 4k del regolamento del CUG prevede che si possano ricevere segnalazioni dirette dagli interessati e che queste vadano inoltrate agli organi politico-amministrativi di competenza. Inoltre, ricorda che, come anche confermato da Tomio, presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università nello scambio di mail con il Sig. De Leonardis, il CUG ha principalmente funzioni propositive, consultive e di verifica su questioni di rilevanza generale per l'Ateneo nell'ambito delle discriminazioni di vario genere. La Presidente sottolinea, che a suo parere, è opportuno concentrare l'attività del CUG su tali finalità, definite dal Regolamento, anche perché il CUG non dispone delle competenze necessarie per affrontare i problemi dei singoli. Infine, ricorda che, con riferimento alle richieste ricevute, sono state affrontate alcune questioni che avevano rilevanza generale, come per esempio la segnalazione dell'uso di termini obsoleti come "Personale non docente" in questionari indirizzati al PTA.

Il Sig. De Leonardis interviene affermando di considerare gravissimo il fatto che la Presidente abbia integralmente inviato le mail di segnalazioni dirette ricevute dal CUG al Direttore Generale, in quanto tali messaggi contenevano giudizi sull'Amministrazione stessa che avrebbero dovuto essere eliminati. Ritiene che le segnalazioni debbano essere inviate agli uffici competenti prive di commenti ed eventuali giudizi. Ritiene altrettanto grave che la Presidente abbia inoltrato al Direttore Generale mail circolate esclusivamente tra i componenti del CUG senza aver preventivamente richiesto agli interessati la loro autorizzazione. (si veda in ALLEGATO 1 la dichiarazione di De Leonardis)

La Presidente ribadisce che rispetto a richieste di intervento su problemi precisi, il CUG sia tenuto ad inoltrarle agli uffici competenti. Concorda con Il Sig De Leonardis che nel caso sopra citato sarebbe stato opportuno inoltrare le segnalazioni depurate da eventuali commenti e giudizi sull'Amministrazione e si impegna ad agire in questo senso in futuro.

Interviene la Dott.ssa Fontana sottolineando che in alcuni casi le segnalazioni dei singoli possono segnalare problemi diffusi, come per esempio le difficoltà riguardanti l'orario di lavoro nelle biblioteche. Da queste segnalazioni il CUG dovrebbe quindi prendere spunto per individuare questioni di rilevanza generale da affrontare nell'ambito della sua attività.

La Presidente è d'accordo sul fatto che la segnalazione del singolo possa a volte rappresentare un problema generale, ma rispetto alla specifica questione dell'orario di lavoro nelle biblioteche non ritiene che ci siano altre indicazioni in quel senso ed inoltre che questa sia eventualmente una questione della quale dovrebbe occuparsi la contrattazione sindacale.

Il Dott. Barbieri condivide la posizione espressa dalla Dott.ssa Fontana ma ritiene anche che il CUG non abbia gli strumenti per risolvere eventuali problematiche sollevate dai singoli. Secondo Barbieri, Il CUG deve lavorare su progetti di rilevanza più generale.

Interviene la Dott.ssa Algieri che ricorda che nella riunione del CUG nell'aprile 2018 era già emerso il problema dell'orario di lavoro nelle biblioteche, perché questo risultava troppo rigido con conseguente difficoltà a conciliare l'orario di lavoro con i propri impegni personali.

La Dott.ssa Fontana ricorda che si era parlato di effettuare un sondaggio sull'orario di lavoro, ma di questa intenzione non ha informazioni recenti.

Il Dott. Barbieri interviene affermando che si potrebbe proporre ai bibliotecari di lavorare su turni, permettendo alle biblioteche di restare aperte senza ricorrere a personale avventizio e garantendo una migliore conciliazione famiglia-lavoro. A questo riguardo, si potrebbe proporre un sondaggio.

Interviene il Sig. De Leonardis per condividere quanto espresso da Barbieri.

Interviene la Presidente per affermare che non ritiene che il CUG abbia il compito di elaborare specifiche proposte sull'orario di lavoro e ribadisce che il compito del CUG è quello di affrontare questioni di rilevanza generale per tutto il personale dell'Ateneo e per gli studenti.

Interviene il Sig. De Leonardis che ritiene che il CUG debba avere capacità propositiva e proporre soluzioni. Invita quindi il CUG a fare una proposta sulla questione dell'orario di lavoro nelle biblioteche della quale si potrebbe occupare Fontana e Barbieri.

Interviene la Dott.ssa Moruzzi che ricorda che l'orario di lavoro è un elemento nella valutazione dello stress da lavoro correlato e informa che nel *focus group* al quale partecipava il personale delle biblioteche non sono emerse criticità a riguardo e che lei non ha ricevuto segnalazioni recenti sulla questione.

Interviene il Sig. Moscardini affermando che, se c'è malcontento sulla questione perché l'orario è imposto e rigido, andrebbe fatta un'indagine sul benessere.

La Presidente sottolinea che occorre verificare se quello dell'orario rappresenti davvero un problema sentito dal personale delle biblioteche in quanto sulla base di quanto riportato dalla Dott.ssa Moruzzi, tale non sembra.

Il Sig. De Leonardis interviene affermando che il sito del CUG attualmente non fornisce la documentazione necessaria per informare adeguatamente sulle sue attività. In particolare riferisce che non sono on line, tra le altre: la relazione 2018 sull'attività svolta, sulla cui diffusione la Presidente si era anche impegnata in data 19 aprile in risposta ad una mail di un Collega, tutte le relazioni degli anni precedenti, il verbale della seduta del 15 aprile e il bando riguardante il telelavoro anno 2018.

La Presidente risponde che a volte ci sono ritardi dovuti al fatto che la pubblicazione della documentazione non sia interamente sotto il controllo dello stesso CUG. Inoltre precisa che per quanto riguarda il bando per il telelavoro, il bando non è di competenza del CUG.

Interviene il Dott. Bassanini, che si occupa delle pubblicazioni dei documenti nella pagina web del CUG, confermando che ci sono dei tempi tecnici per la pubblicazione del verbale.

Riprende la parola il Sig. De Leonardis che richiama l'intervento della Consigliera di fiducia verbalizzato al punto 9) Varie ed eventuali, della seduta del 15 aprile scorso. In tale intervento la Consigliera segnala "difficoltà incontrate nell'ambito delle richieste di trasferimento" di PTA. Rilevando che dal verbale non risultano interventi da parte dei componenti del CUG e indicazioni da parte della Consigliera, De Leonardis chiede se ciò sia dovuto al fatto che i presenti abbiano ritenuto che l'argomento non richiedesse, come lui invece ritiene, un adeguato approfondimento, essendo peraltro convinto che il trasferimento non sia causa in sé, bensì effetto di un fenomeno che debba essere opportunamente analizzato. Dichiara inoltre di aver solo iniziato - in considerazione della sua recente nomina all'interno del CUG - una prima e superficiale analisi delle relazioni della Consigliera - segnalando la mancanza della relazione on line relativa al periodo 2016/2017 - a cui seguirà, a cura sua, della Dott.ssa Fontana e delle Colleghe che li affiancano esternamente al CUG sulle tematiche a questo riferite, un'analisi delle casistiche riportate nelle relazioni stesse.

La Consigliera di Fiducia afferma che, secondo lei, dai casi riportati non possono essere derivate considerazioni riguardanti il PTA in particolare in quanto nella sua relazione non sono presenti informazioni sulle persone che si sono rivolte a lei e queste potrebbero appartenere alla categoria dei PTA, del personale docente o essere studenti o studentesse.

La Presidente ricorda che il CUG non si deve occupare solamente di questioni riguardanti il PTA e che il suo ruolo non è quello di occuparsi di questioni che sono affrontate nei tavoli di contrattazione sindacale come l'orario di lavoro.

Il Sig. De Leonardis ribadisce l'importanza di trarre considerazioni generali sul PTA dalle informazioni contenute nella relazione della Consigliera e afferma che, se di interesse dei presenti, si ritornerà sull'argomento ad analisi ultimata, che in ogni caso si farà e su tutte le categorie presenti nelle relazioni, anche per verificare, ad esempio, eventuali corrispondenze dell'azione della Consigliera con altre figure di garanzia come il Garante degli studenti e il Delegato al benessere studentesco.

In merito alla composizione e alle finalità del CUG espone brevemente il percorso normativo che, dai Comitati per le pari opportunità e Antimobbing, ha portato alla loro unificazione negli attuali CUG.

Alla luce di queste premesse considera infondata la questione così come riportata nel verbale del 15 aprile scorso riguardante "l'ampliamento del CUG ai docenti e agli studenti". Premette di essere totalmente favorevole alla più ampia partecipazione ma che questa deve essere definita in relazione alle

leggi vigenti. Sulla base di queste, e al regolamento in vigore, la partecipazione dei docenti è assolutamente prevista e a totale discrezionalità dell'Amministrazione nelle nomine di propria pertinenza, così come la partecipazione degli studenti, nei limiti definiti dal Regolamento

La Presidente conclude ricordando che la costituzione del CUG è normata dal regolamento di Ateneo e che la sua composizione è definita dall' Articolo 3 del suo regolamento.

4) Aggiornamento su seminario Smart Working;

La Presidente invita il Dott. Barbieri ad informare il Comitato sullo stato dell'organizzazione del seminario.

Il Dott. Barbieri informa che dato l'elevato numero di eventi formativi già previsti prima dell'estate, l'Amministrazione suggerisce di rimandare il seminario al mese di ottobre. Si offre per prendere contatti con il Prof. Previtali per invitarlo ad intervenire al seminario come relatore sulla parte normativa. Un rappresentante dell'Amministrazione potrebbe inoltre intervenire per presentare lo stato di avanzamento del progetto nell'Ateneo. Infine, sarebbe utile invitare rappresentanti di altri atenei, come l'Università Bicocca di Milano, con la quale ci sono già dei contatti, per illustrare casi di best practice.

Daniela Boggiani e Sara Moruzzi escono alle 15:30.

In merito al Telelavoro De Leonardis richiama una mail della Presidente in data 13/12/2018 che comunicava al Comitato che nel pomeriggio si sarebbe incontrata con l'Amministrazione per decidere nella successiva riunione, sulla base di quanto definito nell'incontro, quali azioni intraprendere.

Richiama poi una mail in data 14/2/2019 della Dott.ssa Muja (allora componente) con la quale la stessa segnalava al CUG che l'Amministrazione aveva proceduto al bando (inviando una mail d'avviso nella stessa data a tutto il Personale) senza minimamente relazionarsi con Il Comitato.

Il Sig. De Leonardis prosegue rilevando che nella pagina web del CUG non è ancora nemmeno disponibile il bando di cui trattasi e chiede ai Componenti se ritengono che il ruolo del CUG sia semplicemente quello di prendere atto a posteriori di quanto su questa materia disposto esclusivamente dall'Amministrazione. De Leonardis rileva, infine, come il CUG non sia riuscito ad organizzare il seminario sullo Smart Working entro il 15 giugno, come prefissato nel precedente verbale.

La Presidente lo informa che tale bando è responsabilità dell'Ufficio Organizzazione ed Innovazione e che il Dott. Barbieri e lei stessa hanno partecipato alla Commissione di assegnazione dei progetti.

La Presidente riprende la questione dello *smart working* ribadendo che il ruolo del CUG è quello di informare sulla questione, offrendo un supporto alle decisioni dell'Amministrazione.

Il Dott. Barbieri chiede se lo Smart Working sia stato discusso a livello di contrattazione integrativa.

Il Sig. De Leonardis afferma che il ruolo del CUG dovrebbe essere quello di sollecitare l'Amministrazione a prendere decisioni a riguardo della questione.

La Presidente sottolinea che il seminario potrebbe proprio essere un'occasione per porre l'Amministrazione di fronte a realtà come quella dell'Università Bicocca dove il progetto è già avviato, sollecitandola ad accelerare le proprie decisioni.

Interviene la dott.ssa Fontana chiedendo come mai le domande per il telelavoro siano state inferiori al numero di posti disponibili.

Il Dott. Barbieri interviene dicendo che lo scopo del seminario dovrebbe anche essere quello di informare il PTA su tutte le modalità di lavoro a distanza e sulle loro diverse caratteristiche.

La Presidente conclude ringraziando il Dott. Barbieri per farsi carico dell'organizzazione del seminario, in collaborazione con la tirocinante ed altri membri del Comitato, eventualmente disponibili.

5) Aggiornamento su redazione del bilancio di genere;

La Presidente presenta brevemente la struttura del Bilancio di Genere. Questo avrà due sezioni principali: una prima parte descrittiva sulle attività del CUG e una seconda parte di presentazioni dei dati sulle diverse componenti dell'Ateneo. L'obiettivo è quello di avere un primo documento, predisposto dalla Presidente con il supporto di Giovanna Fois che svolge un tirocinio presso il CUG. Tale documento sarà il primo bilancio di genere dell'Ateneo. La Presidente sottolinea come su questo aspetto l'Università di Pavia sia in ritardo rispetto ad altri Atenei. Sottolinea inoltre che in altri Atenei come Bologna e Padova, il compito della predisposizione del bilancio di genere sia demandato ad un comitato scientifico, mentre fino a questo momento non sembra che l'Università di Pavia si sia attivata in questo senso.

Il Sig. De Leonardis chiede informazioni sul ruolo della Tirocinante e su dove sia collocata.

La Presidente lo informa che la dott.ssa Fois ha vinto un bando specifico di cui si è occupato il COR e che, al momento la tirocinante lavora in una stanza messa a disposizione dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali perché la sede del CUG è temporaneamente occupata da un visiting professor del DSPS. Inoltre, ribadisce che al momento la Dott.ssa Fois sta lavorando alla stesura del Bilancio di genere, ma naturalmente può essere coinvolta in altre attività del CUG come per esempio l'organizzazione del seminario sullo Smart Working.

De Leonardis esprime forte contrarietà e disappunto per questa inappropriata concessione avvenuta senza nemmeno darne informazione al CUG. Oltre ad evidenziare la necessità che i Componenti debbano disporre di una sede agibile (come da Regolamento), segnala che, sempre come previsto dal Regolamento, tale sede deve consentire la conservazione di tutta la documentazione di pertinenza del CUG.

La Presidente chiarisce che la sede è stata concessa dalla Prof.ssa Chiappero, precedente Presidente del CUG e che tutta la documentazione ufficiale è disponibile online.

6) Modalità di convocazione CUG e definizione calendario delle prossime riunioni;

La Presidente informa che il CUG si riunisce, come da regolamento, quattro volte all'anno: nel mese di marzo, giugno, settembre e dicembre e che non sono normalmente fissate le date delle riunioni per tutto l'anno. Altre riunioni possono essere previste se convocate dalla Presidente oppure su proposta di un terzo dei componenti, come da regolamento. La convocazione avviene via mail.

Il Sig. De Leonardis informa che la sua proposta di indicare almeno due possibili date alternative per ciascuna convocazione è motivata, in primo luogo, da una forma di rispetto nei confronti dei Componenti tutti e, in secondo luogo, al fine di facilitare la partecipazione dei membri del Comitato.

La Presidente accetta la proposta del Sig. De Leonardis e informa che d'ora in avanti utilizzerà doodle per proporre due o più date alternative e raccogliere preventivamente le disponibilità, prima di fissare la data di convocazione.

7) Varie ed eventuali.

De Leonardis sottopone ai componenti il Codice per la tutela delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti (Allegato n.2), chiedendo ai presenti se sia da considerarsi ancora vigente e se, in questo caso, non sia necessaria una revisione, quanto meno dell'intestazione che lo correla all'area ambiente sicurezza, dal momento che la sua emanazione risale al 2007.

Il Sig. De Leonardis e la Dott.ssa Fontana avanzano due proposte, illustrate nell' Allegato n.2 del verbale. La prima proposta riguarda un'indagine rivolta a raccogliere le aspettative del personale dell'Ateneo sulle attività del CUG. A questo proposito si impegnano a trasmettere al CUG una bozza per la prossima discussione.

La seconda proposta è quella di istituire presso la sede del CUG uno sportello d'ascolto, con frequenza di uno o due volte al mese. Per questo viene fornito un documento riguardante l'esperienza dell'Università Federico II di Napoli, allegata al verbale (Allegato 3)

La Presidente ritiene che queste proposte non possano essere discusse nei prossimi giorni via mail, come richiesto dal Sig. De Leonardis, e propone di rimandare la discussione ad una successiva riunione, ipotizzando una data nel mese di luglio.

La riunione si chiude alle 16:20.

Letto, approvato e sottoscritto seduta stante

La Presidente
Roberta Rabellotti



La Segretaria verbalizzante
Maria Rosa Magnani



ALLEGATO N. 1
AL VERBALE

Gent.me/i Componenti
CUG dell'Università degli Studi di Pavia
SEDE

Pavia, 14 maggio 2019

In relazione alla trasmissione integrale in data 13 maggio 2019 ai Vertici dell'Ateneo, da parte della Presidente pro tempore di Codesto Comitato, della mail del Dipendente Dott. XXXXXXXX, avente per oggetto: "[ComponentiCUG] X X X X " , esprimo la

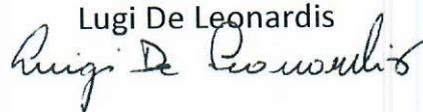
PIU' TOTALE DISSOCIAZIONE

da tale personale iniziativa della Presidente pro tempore, dal momento che la missiva esprime considerazioni, giudizi e/o opinioni (a partire dall'oggetto stesso della mail) che, a mio avviso, in alcun modo e certamente per quanto riguarda i predetti aspetti, dovevano essere portati a conoscenza dell'Amministrazione.

Anche in relazione a questo fatto, che ritengo gravissimo, sono a reiterare la mia precedente richiesta in data 10 maggio 2019 di dimissioni della Presidente pro tempore.

Prego la Presidente affinché la presente sia protocollata, conservata agli atti del CUG e portata all'ODG della prossima seduta per un esame delle problematiche evidenziate dal Dott. XXXXXXXX.

Distinti saluti.

Lugi De Leonardis


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA
AREA AMBIENTE E SICUREZZA

27100 Pavia, via S.Epifanio 12 – tel. 0382-98.4827/8/9 – fax: 0382-21020 – fisanit@unipv.it

CODICE PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLE LAVORATRICI, DEI LAVORATORI, DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA RISPETTO A FATTI DI MOLESTIE SESSUALI E DI MOBBING

Preambolo

L'Università degli Studi di Pavia, richiamandosi ai principi costituzionali, alla Raccomandazione della Commissione europea del 27 novembre 1991, n. 92/131/CEE, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla disciplina più recente in materia e ai CCNL in vigore, adotta il presente Codice, ispirato ai seguenti principi:

a) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno il diritto di vivere in un ambiente di lavoro sereno, improntato alla correttezza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona e hanno altresì diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e discriminante, anche in via indiretta;

b) è inammissibile ogni molestia sessuale, come tale inteso ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale, in grado di arrecare offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce ovvero di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti;

c) è inammissibile ogni pratica di mobbing, come tale intesa la reiterata sottoposizione di un dipendente, da parte di superiori, colleghi o collaboratori, ad atti o atteggiamenti o comportamenti aventi connotazioni aggressive, denigratorie o vessatorie, per la loro natura o sistematicità in grado di comportare un'afflizione tale da compromettere la salute o la professionalità e la dignità del dipendente nel suo contesto lavorativo, fino ad escluderlo da esso.

Articolo 1

Ambito di applicazione, responsabilità e atti conseguenti all'adozione del codice

1. Sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel presente Codice tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nell'Università, a qualsiasi titolo.

Sicurezza, Salute, Mobbing, molestia		
mobbing.doc - ver. 1 - 18/07/2007	© ESCLUSIVO USO INTERNO - I dati contenuti in questo documento hanno carattere informativo - Riferirsi sempre alla documentazione originale	pagina 1 / 6

2. Chiunque sia sottoposto nel luogo di lavoro a pratiche di molestie sessuali o di mobbing può agire per ottenere la loro cessazione, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

3. Il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, al fine di contrastare l'insorgenza di fenomeni di molestie sessuali o di mobbing:

a) possono verificare la trasparenza delle procedure inerenti il personale relativamente ad assunzione, assegnazione al servizio, trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione a corsi di formazione o aggiornamento, nonché di altri istituti del rapporto di lavoro;

b) possono proporre al dirigente competente di intervenire sull'organizzazione del lavoro e sui fattori gestionali che possano determinare situazioni persecutorie o di violenza morale.

Articolo 2

Consigliere/a di fiducia

1. In applicazione del presente Codice, l'Amministrazione istituisce la figura del/della Consigliere/a di fiducia, che:

- è scelto/a dal Rettore, che provvede alla relativa nomina, tra persone indicate congiuntamente dal Comitato Pari Opportunità e dal Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing, che possiedano l'esperienza, la preparazione e le capacità necessarie per svolgere il compito previsto.
- per lo svolgimento dei propri compiti, procede a monitorare le eventuali situazioni a rischio e ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare; tali documenti saranno trattati secondo le norme vigenti, ivi comprese quelle in materia di protezione dei dati personali;
- assume il caso per la sua trattazione su richiesta della persona interessata e la informa esaurientemente sulle modalità più idonee per affrontarlo, non esclusa quella penale se il comportamento denunciato si configura come reato, nel rispetto dei diritti sia del denunciante che dell'accusato.

2. La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a di fiducia, o con gli altri esperti individuati dal/dalla Consigliere/a, avviene in orario di servizio.

3. Ogni anno, il/la Consigliere/a di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al Rettore, al Comitato Pari Opportunità e al Comitato Paritetico sul Fenomeno del Mobbing. Inoltre suggerisce azioni, specifiche o generali, volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; può partecipare alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione a tale scopo; può partecipare alle riunioni dei Comitati sopracitati in qualità di esperto/a senza diritto di voto.

4. Il/la Consigliere/a di fiducia dura in carica quattro anni e può essere riconfermato una sola volta consecutivamente. L'incarico può prevedere una forma di compenso e/o rimborso spese.

Articolo 3

Procedura informale

1. Chiunque, al fine di fare cessare, senza particolari formalità, altrui comportamenti lesivi della propria dignità e integranti casi di molestie sessuali o di mobbing, verificatisi sul posto di lavoro, può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia per la trattazione del caso.

2. Il/la Consigliere/a di fiducia:

-esamina il caso e informa esaurientemente l'interessato sulle modalità più idonee per affrontarlo;
-può chiedere l'intervento di esperti (psicologo, medico competente, avvocato, ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati;

-sente la persona indicata come autore dei comportamenti lesivi ed acquisisce eventuali testimonianze;

-promuove incontri congiunti tra la persona che si dichiara vittima dei fatti denunciati e la persona indicata come autore degli stessi;

-ove ritenuto opportuno, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro, illustra alla persona indicata come autore del fatto le ragioni per cui il suo comportamento, offensivo o comunque fonte di altrui disagio, deve immediatamente cessare;

-ove ritenuto necessario per tutelare la vittima del fatto lesivo, propone a chi di competenza il trasferimento anche in via temporanea, di una delle persone interessate.

È data facoltà al/alla Consigliere/a di fiducia di avvalersi di collaborazione interna ed esterna all'Università per casi specifici, previa autorizzazione del Direttore Amministrativo per ogni singola collaborazione esterna.

3. Il/la Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima ricevuto l'espreso consenso dal denunciante. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente, comunque non oltre trenta giorni dalla segnalazione, allo scopo di consentire una rapida conclusione della procedura.

4. La segnalazione al/alla Consigliere/a di fiducia può essere ritirata dall'interessato in ogni momento della procedura. Restano ferme le responsabilità derivanti dal consapevole addebito di fatti inesistenti o difformi dal vero.

5. Il/la Consigliere/a di fiducia valuta l'opportunità di astenersi da qualsiasi iniziativa in presenza di denunce anonime.

Articolo 4

Procedura formale

1. Nei casi indicati al comma primo dell'articolo 3, qualora l'interessato non ritenga di fare ricorso alla soluzione informale del problema, ovvero in caso di manifestata inutilità di essa, può esperire la procedura formale, che prende avvio con la denuncia scritta al Rettore.
2. Il Rettore, o il Direttore Amministrativo nel caso di personale tecnico amministrativo, sentito il/la Consigliere/a di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.
3. Nella fase istruttoria del procedimento disciplinare, il/la Consigliere/a di fiducia assiste il denunciante, in presenza di una sua espressa richiesta scritta.
4. Nel corso del procedimento disciplinare, qualora emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'Amministrazione, acquisito il parere del/della Consigliere/a di fiducia, adotta le misure organizzative adeguate per tutelare il denunciante da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva e immediata cessazione dei comportamenti lesivi. Il denunciante, durante o all'esito del procedimento, può chiedere di essere trasferito.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, nell'ambito delle proprie competenze, l'Amministrazione opera in forma adeguata al fine di riabilitare la persona accusata e, ricorrendone gli estremi, adotta gli opportuni provvedimenti nei confronti dell'accusatore.

Articolo 5

Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone coinvolte nelle procedure di cui agli articoli 3 e 4 sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione secondo le norme vigenti, ivi comprese quelle in materia di protezione dei dati personali.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali o mobbing, il dipendente che ha subito la condotta lesiva ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale o di mobbing, nonché dei testimoni anche solo potenziali, è valutabile sotto il profilo disciplinare, fatta salva la possibilità della persona che la subisce di tutelarsi in sede giurisdizionale.

Articolo 6

Disposizioni finali

1. L'Università degli Studi di Pavia, anche in accordo con altri enti e associazioni, adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco della persona, mediante interventi formativi e informativi, in particolare impegnandosi:

- a disporre affinché la problematica delle molestie sessuali e del mobbing sia trattata nei programmi di formazione per neo-assunti, con particolare attenzione a funzionari e dirigenti, e nei programmi di aggiornamento professionale;
- a consegnare a tutti i dipendenti copia del presente Codice e darne la massima diffusione attraverso l'esposizione negli appositi spazi;
- a comunicare al personale il nome e il luogo di reperibilità del/della Consigliere/a di fiducia.

SPORTELLO ASCOLTO

Segreteria D.G.

IL DIRETTORE GENERALE

- VISTO** il Decreto Direttoriale n. 451 del 08.03.2006 con il quale, presso questo Ateneo, in attuazione delle previsioni di cui all'articolo 20 del CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002/2005 ed il biennio economico 2002/2003 e dell'art. 4 del Codice di Condotta per la prevenzione del Fenomeno del Mobbing, emanato con Decreto Direttoriale n. 466 del 29.03.2015, è stato istituito lo *Sportello di Ascolto* all'interno del quale – così come previsto dal citato articolo 4 del Codice di Condotta, *“operano le persone - nominate con decreto del Direttore (..) - dedicate a rispondere al telefono ed a redigere un’agenda di appuntamenti per l’attività di counseling effettuata dalla Commissione di esperti presieduta e coordinata dal Consigliere di Fiducia”*;
- VISTO** il Decreto Rettoriale n. 994 del 07.04.2015 con il quale è stato costituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.)* dell’Ateneo;
- VISTO** il Decreto Rettoriale n. 3454 del 12.10.2015, con il quale sono state disciplinate le modalità di funzionamento e l’attività del predetto Comitato Unico di Garanzia ed, in particolare, l’articolo 5, ai sensi del quale *“il CUG può avvalersi di uno Sportello di Ascolto, cui potrà rivolgersi la comunità universitaria (...) per segnalazioni in merito a realtà difformi da un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo in contrasto con qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale fisica o psicologica”*;
- VISTO** inoltre l’articolo 15 del citato Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento e l’attività del CUG, ai sensi del quale *“resta in vigore il codice di condotta per la prevenzione del Mobbing emanato con D.R. 466 del 2007, (..) che va ad integrare il (..) Regolamento”* citato *“fino a nuove disposizioni”*;
- CONSIDERATO** pertanto, che, in virtù della permanente vigenza del Codice di Condotta, restano confermate le competenze, in esso definite, dello Sportello di Ascolto;
- VISTO** il verbale n. 6 del 07.10.2015 del Comitato Unico di Garanzia, assunto al protocollo generale di Ateneo in data 18.11.2015 con n. 111306, dal quale risulta che il CUG intende avvalersi dello Sportello di Ascolto, proponendo, quali referenti per le attività svolte dallo stesso, la dott.ssa Marinella Rotondo e la dott.ssa Maria Maddalena Vaino, entrambe componenti del CUG;

RITENUTO

di condividere detta proposta, anche in considerazione del fatto che le stesse già svolgevano attività per lo Sportello di Ascolto, in virtù del Decreto Direttoriale n. 484 del 16.03.2006;

VISTA

la mail del Presidente del CUG, assunta al protocollo generale di Ateneo in data 24.11.2015 con n. 113693, nella quale è stato rappresentato che le attività dello Sportello potranno svolgersi presso la sede del CUG stesso, in via Mezzocannone 4,

DECRETA

Sono nominate le seguenti persone con il compito di rispondere al telefono e di redigere un'agenda di appuntamenti per l'attività dello Sportello di Ascolto:

- la dott.ssa Marinella Rotondo, inquadrata nella Categoria D, Posizione Economica D2, Area Biblioteche;
- la dott.ssa Maria Maddalena Vaino, inquadrata nella Categoria C, Posizione Economica C5, Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati.

Le attività dello Sportello saranno svolte presso la sede del CUG, in via Mezzocannone 4.

Napoli,

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Francesco Bello

