



Ai Rettori e alle Rettrici delle Università  
italiane

e p.c.

Al Presidente della  
Conferenza dei Rettori delle Università  
Italiane  
Prof. Gaetano Manfredi  
Piazza Rondanini, 48  
00186 Roma

Venezia, 15 novembre 2018

**Oggetto: Raccomandazioni della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane  
in tema di Comitati Unici di Garanzia**

In data odierna, la Conferenza Nazionale ha organizzato un incontro dei Comitati Unici di Garanzia (in sigla CUG) delle Università, con la collaborazione del CUG dell'Università di Venezia Ca' Foscari, che ha ospitato l'iniziativa.

In tale occasione sono emerse alcune riflessioni sul ruolo dei Comitati e alcune raccomandazioni che vi preghiamo di tenere in considerazione, affinché tali organismi possano svolgere in maniera compiuta le proprie funzioni e gli Atenei possano rappresentare ambienti di studio e lavoro caratterizzati dal rispetto delle persone e dalla valorizzazione delle differenze.

In particolare si chiede:

- che l'apporto degli Organismi di Parità venga riconosciuto, sostenuto e valorizzato, in relazione alla loro potenzialità di trasformare le Pubbliche Amministrazioni, e le Università in particolare, rendendole ambienti di studio e lavoro improntati alle pari opportunità, alla valorizzazione delle differenze e al benessere organizzativo, anche con effetto sui servizi resi ai propri *stakeholders*;

- di promuovere la conoscenza di tali Organismi nell'ambito degli Atenei, affinché diventino punto di riferimento per gli organi, i/le responsabili e più in generale l'intera comunità universitaria, anche in considerazione della loro funzione culturale e formativa; in particolare, in considerazione del carattere trasversale delle funzioni dei CUG e di quanto già avviene in alcune Università, si chiede di integrare nella pianificazione strategica di Ateneo gli obiettivi di pari opportunità, non discriminazione, promozione del benessere organizzativo e della salute e sicurezza nell'ottica delle differenze, che trovano spesso espressione nei Piani di Azioni Positive (PAP);
- di riconoscere pienamente per tutte le componenti dei Comitati l'impegno e il tempo dedicato alle sedute e alle attività promosse dai medesimi, in attuazione di quanto previsto dalle "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" (art. 21 legge 4 novembre 2010, n. 183)" (di seguito "Linee guida ministeriali");
- di consultare preventivamente i CUG, in applicazione delle citate Linee guida ministeriali, quando siano adottati atti interni nelle materie di competenza (per esempio flessibilità e orario di lavoro, part time, congedi, formazione, progressioni di carriera, lavoro agile, ecc.). Al fine di migliorare le modalità di esercizio della funzione consultiva, si suggerisce l'adozione di disposizioni regolamentari, che definiscano, oltre ai temi oggetto di consultazione, i tempi entro i quali la documentazione deve essere resa disponibile al CUG per l'espressione dei pareri obbligatori;
- di sostenere le attività di prevenzione, formazione e sensibilizzazione promosse dai CUG con riferimento a molestie, mobbing e discriminazioni; in particolare, di favorire e promuovere la partecipazione ad attività di formazione su tali temi per tutto il personale, compresi i/le componenti dei CUG e i soggetti con incarichi di responsabile;
- di assegnare risorse umane e finanziarie idonee al fine di consentire il funzionamento dell'Organismo, la realizzazione di attività e l'attuazione dei Piani di Azione Positive, come già previsto dalla Direttiva del Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e della Ministra per i Diritti e le Pari Opportunità del 23 maggio 2007 e più di recente dalle citate Linee guida ministeriali;
- di migliorare le procedure di valutazione per tutto il personale, al fine di indirizzarlo verso criteri di equità che tengano conto delle differenze e si concentrino sugli obiettivi raggiunti più che sulle ore di presenza al lavoro;
- più in generale di dare attuazione alle "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca" pubblicate nello scorso mese di maggio e disponibili

alla pagina:

[http://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento\\_+Indicazioni\\_azioni\\_positive\\_MIUR\\_su\\_temi\\_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0;](http://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_genere.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0;)

- di promuovere l'introduzione di nuove modalità spazio – temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, come previsto dalla Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Legge 22 maggio 2017, n. 81;
- di attuare le procedure per l'introduzione del/della Consigliere di Fiducia, in ragione del ruolo fondamentale che può svolgere per la risoluzione dei casi di molestie, mobbing e discriminazioni e per la prevenzione di tali fenomeni;
- di valutare la possibilità di interventi diretti a incentivare la percentuale di rispondenti ai questionari in materia di benessere organizzativo, offrendo strumenti che garantiscano la non riconoscibilità, assumendo azioni conseguenti rispetto alle criticità evidenziate e integrando i questionari con interviste.

Con l'auspicio che le proposte dei CUG universitari, brevemente riassunte in precedenza, possano essere pienamente accolte, si porgono i migliori saluti.

Patrizia Tomio

Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



