

Cerimonia di inaugurazione dell'Anno Accademico 2013-2014 dell'Università degli Studi di Parma

Parma, 6 Dicembre 2013

Intervento

Dott.ssa Lucia Silvotti
Presidente del CUG - Comitato Unico di Garanzia

Magnifico Rettore, Autorità, colleghi e studenti,

Vi porto il saluto del Comitato Unico di Garanzia, organo centrale di Ateneo ancora poco conosciuto, che oggi ho l'opportunità di presentare a tutta la comunità universitaria, riunita in una celebrazione così importante.

Il nome dato dal legislatore non aiuta ad afferrarne con chiarezza il significato: il termine “**Unico**” si riferisce all'unificazione, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione, dei precedenti Comitati, istituiti in seno a tutte le Pubbliche Amministrazioni, per le Pari Opportunità e contro il fenomeno del mobbing. Il termine “**Garanzia**” si riferisce al fatto che tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno l'obbligo di garantire che al loro interno siano applicati i principi di parità e di pari opportunità, sia valorizzato il benessere di chi lavora e ancora, sia bandita ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, non solo relativa al genere, ma anche 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.

Si tratta quindi di compiti nuovi e importanti, che una legge dello Stato, in ottemperanza a direttive europee, ha attribuito ai Comitati Unici di Garanzia, organi rappresentativi di tutto il personale, compresi gli studenti. Possono così raccogliere istanze e suggerimenti da tutti coloro che operano in Ateneo.

Le Amministrazioni hanno l'obbligo di istituire, al loro interno, questi Comitati: tuttavia, come già avvenuto per i precedenti Comitati per le Pari Opportunità, alla loro istituzione non sempre è seguita un'effettiva attività. Spesso i Comitati Unici di Garanzia, se costituiti, sono contenitori vuoti, presenti solo sulla carta e sulla pagina web dell'Amministrazione, ma non fanno nulla.

Il CUG del nostro Ateneo, che ho l'onore di presiedere, è fra i Comitati che lavorano.

Come lavora il CUG? In raccordo coi vertici dell'Ateneo, esercitando le proprie funzioni con le risorse umane e strumentali messe a disposizione dall'amministrazione ed idonee a garantire le finalità previste dalla legge.

I compiti attribuiti al CUG sono propositivi, consultivi e di verifica.

Uno dei **compiti propositivi** costituisce la presentazione, all'amministrazione, di Piani di Azioni Positive, ovvero di iniziative concrete finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori. Quindi, non solo una parità formale, scritta sulla carta, ma l'impegno concreto da parte delle Pubbliche Amministrazioni a contrastare situazioni che impediscano il realizzarsi dell'uguaglianza effettiva tra lavoratrici e lavoratori. L'adozione dei Piani di Azioni Positive è un obbligo delle Pubbliche Amministrazioni: il nostro Ateneo ha approvato il Piano triennale con **delibera del CdA il 28 gennaio 2013**.

L'Ateneo di Parma, con l'approvazione di questo Piano, si è impegnato a favorire la **conciliazione famiglia-lavoro**, obiettivo spesso difficile da raggiungere per chi, soprattutto donne, lavora ed è anche impegnato nella cura di figli e famigliari non autosufficienti. Fra le azioni realizzate da questo Ateneo fin dal 2009 per favorire la conciliazione voglio citare ad esempio il **telelavoro**, ovvero la possibilità, per dipendenti dell'area tecnico amministrativa, di poter svolgere, per periodi cruciali della loro vita, una parte del lavoro presso il proprio domicilio. La possibilità di un accordo, fra il lavoratore ed il proprio responsabile, affinché una parte del lavoro possa essere svolta in un luogo diverso dall'ufficio, si è rivelata soddisfacente non solo per il dipendente, che riesce a lavorare con maggiore serenità, ma anche per il responsabile, che, paradossalmente, si trova a collaborare con una persona più concentrata e serena, che riesce a svolgere tutto il lavoro concordato. Bisogna lavorare per eliminare quei pregiudizi che ancora si oppongono ad un consenso unanime nei confronti di questa modalità lavorativa, per sfatare il luogo comune secondo il quale il telelavoro rappresenta un privilegio concesso a qualcuno a cui è consentito *stare a casa propria a giocare col computer*. I risultati del monitoraggio puntuale effettuato dal Comitato hanno mostrato che la qualità del lavoro non peggiora, anzi spesso viene ritenuta migliore da parte dei responsabili: è dunque giunto il momento di trasformare questa iniziativa, nata come sperimentale, in realtà stabile.

La conciliazione è diventata un problema anche per quelle figure che lavorano in Ateneo in uno stato di precariato. Parlo di dottorandi, assegnisti di ricerca, lavoratori a progetto, giovani che spesso ormai così giovani non sono più ed hanno messo su famiglia.

Anche la presenza di un **nido aziendale** o la possibilità di accedere con tariffe agevolate a strutture per l'infanzia già presenti sul territorio aiuterebbe chi ha figli a trovare una maggiore serenità nello svolgimento del proprio lavoro. Il Comitato, insieme al Centro Sociale Universitario, sta attualmente lavorando ad uno studio di fattibilità per la realizzazione di un nido aziendale, ma si muove anche nella direzione di stipulare convenzioni con nidi e scuole dell'infanzia del territorio.

Oltre alla conciliazione famiglia-lavoro, la nostra amministrazione si è impegnata, attraverso i Piani di Azioni Positive, a favorire il **benessere organizzativo** della propria comunità. Il benessere organizzativo risiede nella qualità della relazione esistente tra le persone e il contesto di lavoro. Quando si rilevano condizioni di scarso benessere organizzativo si possono determinare diminuzione della produttività, assenteismo, carenza di fiducia e motivazione, mancanza di impegno. Un'organizzazione deve essere non solo efficace e produttiva, ma anche capace di crescere e svilupparsi, promuovendo e mantenendo un adeguato grado di benessere fisico e psicologico per migliorare, costruttivamente, la convivenza sociale di chi vi lavora.

Allo scopo di favorire il benessere organizzativo, nel 2009 il Comitato per le Pari Opportunità ha redatto il Codice di Condotta contro le molestie morali, trasformatosi, nel 2011, in **Codice Etico di Ateneo**, i cui destinatari sono tutti coloro che operano in Ateneo (docenti, personale tecnico amministrativo, studenti). Il Codice Etico disciplina i comportamenti dei dipendenti, anche per quanto riguarda i comportamenti molesti. Chiunque sia oggetto di molestia sessuale, morale e/o discriminazione può fare denuncia, in alternativa, alla Consigliera di fiducia, al Rettore o alla Consigliera di Parità. La Consigliera di fiducia è persona, esterna all'Università, nominata dal Rettore, incaricata istituzionalmente di fornire consulenza ed assistenza gratuita.

La Consiglieria, nel nostro Ateneo, ha trattato numerosi casi di molestie e discriminazioni, subiti sia da studenti che da docenti e personale.

Alla Consiglieria giungono frequentemente, fra gli altri, anche casi relativi a cattivi rapporti di colleganza.

Questi, uniti a rivendicazioni, malintesi e insoddisfazioni, rappresentano un humus fertile ad aumentare la litigiosità.

Il nostro Ateneo ha recentemente aperto l'accesso al **Servizio di Counseling psicologico**, già attivo da anni per gli studenti, anche ai dipendenti. Si tratta di un Counseling di Ateneo, che non è una sottospecie della psicoterapia, ma un intervento specifico e fondamentale in termini di prevenzione e di preparazione della persona ad affrontare cambiamenti e crisi legati agli ambienti continuamente mutevoli in cui vive, sia di studio che di lavoro. Occorre potenziare questo Servizio, che avrebbe bisogno di un maggiore supporto per poter far fronte a tutte le richieste di aiuto di coloro che si trovano in condizioni di criticità personale nello svolgimento delle proprie mansioni o nei rapporti con superiori e colleghi.

A norma di legge l'Amministrazione deve **consultare** il CUG su progetti di riorganizzazione, piani di formazione e criteri di valutazione del personale.

I risultati delle azioni positive, gli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro necessitano di una continua **verifica**. Le verifiche non significano controllo dell'azione amministrativa. Non è questo il compito del CUG. La verifica è utile per rimuovere le criticità dell'ambiente lavorativo, per contrastare le eventuali violenze morali e psicologiche che i lavoratori subiscono, per evitare il fenomeno del mobbing nell'ambiente lavorativo. L'Amministrazione inviterà il CUG ai tavoli di lavoro preposti, oppure gli richiederà, in via preventiva, pareri di cui terrà conto.

Fra i compiti del CUG, per legge, vi è quello del contrasto alle discriminazioni. In tal senso è tenuto a collaborare con strutture interne già esistenti. Se per le discriminazioni di genere è fondamentale il ruolo della **Consigliera di fiducia**, per quelle basate sulla disabilità il punto di riferimento in Ateneo è il **Servizio Sostegno Fasce Deboli**, che da anni svolge egregiamente questo compito, dando supporto al Comitato nella risoluzione dei casi di pertinenza.

Il CUG collabora col **Servizio Prevenzione e Protezione** nonché col **Servizio di Medicina Preventiva dei lavoratori** per l'individuazione dei fattori che possano incidere negativamente sul benessere organizzativo in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o violenza morale, psichica o fisica.

L'Ateneo, con il Piano di Azioni Positive proposto dal CUG e in ottemperanza a precisi riferimenti legislativi, si è impegnato a realizzare un'**indagine di clima** che, attraverso questionari anonimi, faccia emergere eventuali disagi e gli ambiti in cui questi avvengono: in collaborazione con il **Nucleo di Valutazione** si sta predisponendo un'indagine volta a conoscere le opinioni dei dipendenti su tutte le dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro, cercando di individuare le leve per la valorizzazione delle risorse umane. Occorre superare le resistenze, soprattutto culturali, che hanno finora impedito di condurre un'indagine in tal senso. I risultati, di qualunque natura siano, serviranno a realizzare opportune azioni di miglioramento, avviando conseguenti processi di cambiamento organizzativo. Ricordiamoci che viviamo un'epoca nella quale siamo tenuti a presentare risultati oggettivi sui quali tutti noi saremo valutati. Una presentazione chiara e condivisa degli obiettivi da raggiungere, che non sia sterile adempimento formale in ottemperanza ad una legge che ci impone questo processo, getterà le basi per la costruzione di rapporti di lavoro collaborativi, che restituiscano ai lavoratori quel senso di appartenenza all'Università che imprime una connotazione diversa al risultato e alla qualità del lavoro svolto.

Oggi il Magnifico Rettore ha ritenuto opportuno far conoscere il Comitato Unico di Garanzia a tutta la comunità universitaria: l'Università si preoccupa, per la prima volta, di far sapere che deve essere garante di condizioni di lavoro esemplari, oltre che di efficienza e trasparenza.

Questo segnale indica un cambiamento in atto, verso una visione nuova delle relazioni in Ateneo, nella quale l'ottimizzazione della produttività deve passare attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo.