

# IL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÁ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG)

PROVINCIA DI TREVISO - 20 SETTEMBRE 2019

## ALCUNE CONSIDERAZIONI INIZIALI

L'Ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*.

L'Amministrazione pubblica deve essere **datore di lavoro esemplare!**

un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* si associa quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni mentre un **ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza porta produttività e sviluppa appartenenza.**

In quest'ottica anche le capacità organizzative della **dirigenza pubblica devono essere volte alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati alle pari opportunità, al benessere organizzativo, al contrasto delle discriminazioni e del mobbing.**

**La legge 183 del 2010 (cd "Collegato lavoro"), apportando importanti modifiche agli art. 1, 7 e 57 del D.lgs. N. 165/2001, prevede che:**

*« Le pubbliche amministrazioni garantiscono 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. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»*

la normativa (legge 183 del 2010 ) ha inoltre previsto **l'ampliamento delle garanzie**, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione, diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.



**LA LEGGE È INTERVENUTA, INNOVANDO, RAZIONALIZZANDO E RAFFORZANDO  
COMPETENZE E FUNZIONI!**

*«Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing...”.*



- **L'unicità del CUG** risponde all'esigenza di garantire al nuovo organismo **maggiore efficacia ed efficienza** nell'esercizio delle proprie funzioni, rappresentando, altresì, un elemento di **razionalizzazione**.
- Tutte le competenze, anche quelle dei Comitati per le pari opportunità (parità e contrasto alle discriminazioni) e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (benessere lavorativo e l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici), vengono affidate ad un unico organismo.

**IN QUESTO MODO I CUG SONO RAFFORZATI NEL RUOLO E NELLE FUNZIONI.**

***“Il Comitato unico di garanzia, all’interno dell’amministrazione pubblica, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consiglieria o il consigliere nazionale di parità.***

**“LA MANCATA COSTITUZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA COMPORTA RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI INCARICATI DELLA GESTIONE DEL PERSONALE, DA VALUTARE ANCHE AL FINE DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI”**

Le amministrazioni possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei CUG nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

# CUIG

```
graph LR; CUIG[CUIG] --- A[Favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico]; CUIG --- B[Migliora l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo]; CUIG --- C[Contrasta qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori];
```

Favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico

Migliora l'efficienza delle prestazioni anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo

Contrasta qualsiasi forma di discriminazione e di violenza per i lavoratori

La normativa rimanda la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG a linee guida contenute nella **Direttiva del 4 marzo 2011** recante «**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**» di recente modificata e aggiornata dalla **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019** «**Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche**».

Gli indirizzi comunitari e le disposizioni nazionali intervenuti dal 2007 ad oggi hanno reso necessario la revisione e l'aggiornamento delle direttive del 23 maggio 2007 e del 4 marzo 2011.

**La nuova direttiva sostituisce la direttiva del 23 maggio 2007 e aggiorna quella del 4 marzo 2011.**

# DESTINATARI

Le Amministrazioni  
pubbliche

Amministrazioni dello  
Stato, Scuole di ogni ordine  
e grado, le Università

Le Regioni, le Province, i  
Comuni, le Comunità  
montane, le  
Amministrazioni, le Aziende  
e gli Enti del Servizio  
sanitario nazionale

Le Camere di commercio,  
tutti gli Enti pubblici non  
economici nazionali,  
regionali e locali

# OBIETTIVI

- **Assicurare** parità e pari opportunità di genere;
- **Rafforzare** la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici;
- **Garantire** l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione diretta e indiretta;
- **Favorire** benessere organizzativo, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;
- **Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace** l'organizzazione della Pubblica Amministrazione anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni. La razionalizzazione, ottenuta anche mediante l'unificazione di competenze, determina un aumento di incisività ed efficacia dell'azione, semplificazione organizzativa e riduzione dei costi che andrà a vantaggio delle attività più funzionali del CUG (d.lgs. 165/2001 *“possono finanziare programmi di azioni positive e le attività del CUG”*).

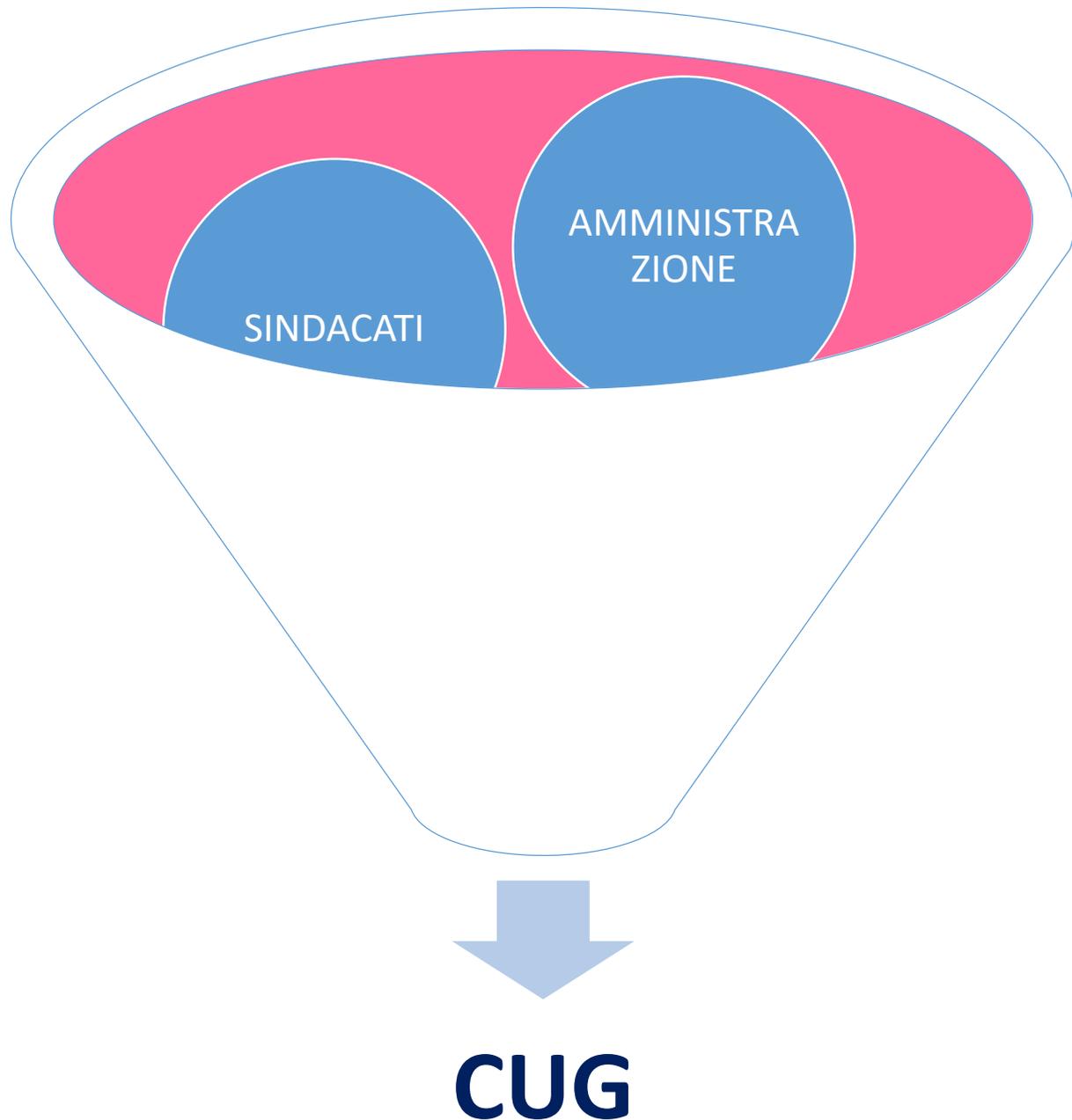
## COSTITUZIONE E DURATA DEL MANDATO

**Ogni Amministrazione**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, **costituisce un CUG**, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs 165/2001 (come novellato dall'art. 21 della legge 183/2010).

**Le amministrazioni di piccole dimensioni hanno la possibilità di associarsi** al fine di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle proprie funzioni e ottimizzare le risorse.

Tenuto conto della **trasversalità** delle materie oggetto delle competenze del CUG, al fine di favorire il coinvolgimento di tutti/e i/le dipendenti pubblici, le amministrazioni costituiscono un unico CUG che **includa rappresentanze di tutto il personale appartenente all'amministrazione (dirigente e non dirigente)**.

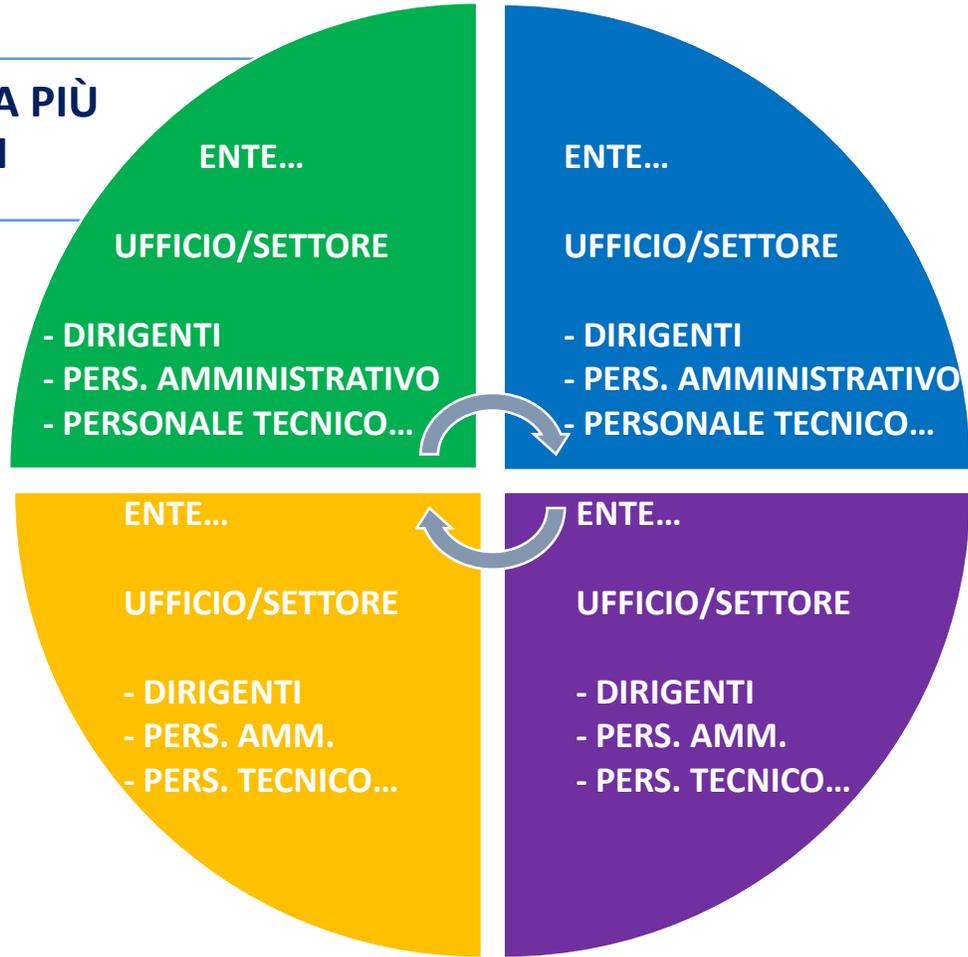
*Il CUG, ha **composizione paritetica** ed è formato da un **componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione** e da un **pari numero di rappresentanti dell'amministrazione** in modo da assicurare nel complesso la **presenza paritaria di entrambi i generi**. Il **presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione**".*



Questa indicazione è stata ripresa e rinforzata dalla nuova direttiva che ribadisce l'importanza, in particolare per i componenti di parte pubblica, di una **composizione che rappresenti tutte le componenti del personale in servizio presso l'amministrazione**. Specificando che lo stesso criterio deve essere adottato anche da quelle amministrazioni, che in ragione delle dimensioni ridotte, decidano di costituire un CUG condiviso. In questo caso deve essere garantita la **rappresentanza dei lavoratori di ogni ente**.



• CUG CONDIVISO DA PIÙ AMMINISTRAZIONI



- 
- **Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale;**
  - Il CUG si intende costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei/delle componenti previsti;
  - Il CUG è nominato con atto del dirigente preposto al vertice dell'amministrazione.



I **componenti supplenti** partecipano alle riunioni del CUG in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari, o, anche in presenza di questi, qualora siano inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il/la Presidente lo ritenga utile.

# REQUISITI

professionalità, **esperienza**, attitudine

## COMPONENTI

- adeguate conoscenze nelle materie di competenza del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

## PRESIDENTE

elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell'esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, l'amministrazione fa riferimento, in primo luogo, ai **curricula** degli/delle interessati/e.

I *curricula* potranno pervenire all'amministrazione **a seguito di una procedura trasparente di interpello rivolta a tutto il personale.**

Il dirigente preposto al vertice dell'amministrazione può, comunque, **prevedere colloqui con i/le candidati/e ai quali può partecipare anche il/la Presidente precedentemente nominato/a**

Al fine di non disperdere il patrimonio di esperienza maturato, **il mandato** dei componenti del CUG è **rinnovabile** purché gli stessi soggetti risultino, ad esito della predetta procedura comparativa e tenuto conto dell'attività già svolta, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

**Le amministrazioni tengono conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG (per esempio ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro).**



# IL CUG HA COMPITI

PROPOSITIVI

CONSULTIVI

DI VERIFICA

## PROPOSITIVI SU:

### La nuova direttiva rinforza in particolare:

- predisposizione di **piani di azioni positive**, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare **politiche di conciliazione vita privata/lavoro** e quanto necessario per consentire la **diffusione della cultura delle pari opportunità**;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della **contrattazione integrativa**;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione **sul lavoro** della **pari dignità** delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- **analisi e programmazione di genere** che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere).

## PROPOSITIVI SU:

- **diffusione delle conoscenze ed esperienze**, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di **benessere lavorativo**;
- azioni positive, interventi e progetti, quali **indagini di clima, codici etici** e di condotta, idonei a **prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing – disagio organizzativo** nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

## CONSULTIVI, FORMULANDO PARERI SU:

La nuova direttiva rinforza in particolare:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione (esempio telelavoro, smart working...);
- criteri di valutazione del personale;
- contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

Con i compiti consultivi il CUG svolge un'azione di **prevenzione** delle potenziali situazioni di discriminazione proprio perché è chiamato a formulare pareri.

**La nuova direttiva richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG.**

**E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).**

Il parere emesso dal CUG è un **parere obbligatorio** (seppur non vincolante).

Sul piano dei tempi per l'adozione dell'atto consultivo si richiama la L.241/90 «*gli organi consultivi delle pubbliche amministrazioni... sono tenuti a rendere i pareri a essi obbligatoriamente richiesti entro 20 gg. dal ricevimento della richiesta*»

Il parere **non è vincolante** ma **l'amministrazione**, qualora decidesse di discostarsi dal parere espresso dall'organo consultivo, **deve motivare le ragioni del non accoglimento**.

se l'amministrazione procede omettendo l'acquisizione del parere obbligatorio del CUG, l'atto è illegittimo **e pertanto annullabile**.

Inoltre, la mancata richiesta di rilascio di parere non può certo trovare giustificazione nella necessità di accelerare e velocizzare la conclusione dei procedimenti e regolamenti, in quanto l'esigenza di tempi celeri mai può pregiudicare le garanzie di legge.

## DI VERIFICA SU:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*;
- 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, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG deve produrre, 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'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*.

In merito ai compiti di verifica La nuova direttiva specifica che la relazione del CUG deve riportare:

- lo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive;
- il monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale;
- le indennità e posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne.

La relazione deve essere indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per le pari opportunità ([monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)) nonché trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

La Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità elaboreranno un rapporto periodico di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

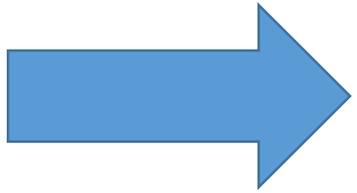
**Le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007.**



**L'amministrazione dovrà trasmettere al CUG entro il 1° marzo** di ciascun anno, secondo il format messo a disposizione dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, le seguenti informazioni:

- l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Queste informazioni confluiranno integralmente **in allegato alla relazione** che il CUG predispone entro il 30 marzo e saranno oggetto di **analisi e verifica da parte del Comitato.**



Il CUG deve, inoltre, svolgere **IMPORTANTI FUNZIONI DI VERIFICA** in ordine **all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta, nel luogo di lavoro pubblico.**

I CUG possano fungere, all'interno dell'amministrazione pubblica, da **IMPORTANTI SENSORI** delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di **SEGNALARE** le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti.

Per potenziare la funzione di verifica, **il Presidente del Comitato promuove la costituzione, in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale, di un NUCLEO DI ASCOLTO organizzato interno all'amministrazione.**

In proposito il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità realizzeranno **corsi di formazione** rivolti anche ai componenti dei CUG con l'obiettivo di:

- accrescere la conoscenza del fenomeno della violenza di genere;
- conoscere gli aspetti legislativi e giuridici che entrano in gioco in casi di violenza, molestie e abusi;
- migliorare la capacità di ascolto e di interazione degli operatori pubblici con le vittime potenziali.

Si ritiene infatti che i componenti del CUG rientrino fra quelle professionalità che possono entrare in contatto con fatti di violenza di genere o di *stalking*. *(Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-20)*

**IL CUG SVOLGE UN'AZIONE DI TUTELA NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI CHE SEGNALINO COMPORTAMENTI VIOLENTI O MOLESTI AFFINCHÉ NON VENGA CONSENTITA O TOLLERATA NEI LORO CONFRONTI ALCUNA AZIONE PERSECUTORIA O DISCRIMINATORIA DIRETTA O INDIRETTA.**

**Il CUG promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la **proposta**, agli organismi competenti, di **PIANI FORMATIVI** per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali.**

**In quest'ottica la nuova direttiva ribadisce che le amministrazioni promuovono, avvalendosi dei CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori del cambiamento culturale sul tema delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**



affermare una cultura organizzativa orientata al rispetto della parità e al superamento degli stereotipi



prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, violenza e miglioramento dei servizi resi ai cittadini

## REGOLAMENTO INTERNO

Il CUG, adotta un regolamento per disciplinare il suo funzionamento. Nello specifico deve disporre in merito a:

- convocazioni;
- periodicità delle riunioni;
- validità delle stesse;
- verbali;
- rapporto/i sulle attività;
- diffusione delle informazioni;
- accesso ai dati;
- casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e dei/delle componenti;
- audizione di esperti;
- modalità di consultazione con altri organismi etc..



opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza.



esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali che l'amministrazione metterà a disposizione. Sul sito Web dell'amministrazione deve essere realizzata un'apposita area dedicata.

Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantire l'effettiva operatività.

## COLLABORA E SI RACCORDA CON:

- **Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro** (Costituito presso l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità).
- **il/la Consigliere/a di parità** (scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni. I/Le Consiglieri/e di parità **territorialmente competenti** e i **CUG** potranno valutare l'opportunità di sottoscrivere **accordi di cooperazione strategica** volti a definire iniziative e progetti).
- **L'UNAR** (l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali).
- **Gli OIV** (Organismi Indipendenti di Valutazione) per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle *performance*.
- **Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia** (lavora in collaborazione con la consigliera nazionale di parità)

## **Inoltre, il CUG si raccorda con:**

- il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità;
- la Consigliera di fiducia;
- il RSSPP;
- il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

## SUPPORTI PER LE AMMINISTRAZIONI

il Dipartimento della funzione pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità provvederanno a predisporre:

- una **sezione web** dedicata alla direttiva e accessibile dalle *home page* del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità e sui siti istituzionali di ciascuna PA. L'area **conterrà il materiale di riferimento** (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva, i **piani di azioni positive; la composizione di genere degli organismi collegiali e del personale**, distinta, con riferimento ai dirigenti, per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito; **il bilancio di genere** redatto dalle pubbliche amministrazioni;
- un **format** per la rappresentazione dei **dati che l'amministrazione invia al CUG** entro il 1° marzo di ciascun anno;
- un **format** per la presentazione della **relazione CUG**;
- l'organizzazione di **incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche**, con le **Organizzazioni sindacali** e i **CUG** per favorire l'attuazione della presente direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;
- **strumenti di monitoraggio** sulle relazioni pervenute dai CUG e sui dati trasmessi dalle amministrazioni ai Comitati.

## GRUPPO DI MONITORAGGIO

Per monitorare l'attuazione della nuova Direttiva opera presso la Presidenza del Consiglio un Gruppo di monitoraggio composto da otto componenti di cui quattro indicati dal Dipartimento per le pari opportunità e quattro dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di:

- fornire supporto alle pubbliche amministrazioni destinatarie della Direttiva nella fase di prima attuazione;
- monitorare e verificare l'attuazione della Direttiva;
- formulare eventuali proposte per la modifica o integrazione della Direttiva;

All'attività del Gruppo collabora la Consiglieria nazionale di parità e possono fornire supporto al Gruppo di monitoraggio anche la Rete Nazionale dei CUG, i singoli CUG e gli OIV.

# PIANO AZIONI POSITIVE

## • Alcuni riferimenti normativi

- **La Direttiva 2006/54/UE** del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego disciplina, all'art. 3, che ***“Gli Stati membri possono mantenere o adottare misure... volte ad assicurare nella pratica la piena parità tra gli uomini e le donne nella vita lavorativa”*** e ancora, all'art. 26, ***“prendere misure efficaci per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nell'accesso al lavoro nonché alla formazione e alla promozione professionali come pure nelle condizioni di lavoro”***.

- Il **d.lgs n. 198 del 2006** «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna» all'art. 48 stabilisce che le amministrazioni pubbliche ***“predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra umani e donne”***.
- La **direttiva** della presidenza del Consiglio dei Ministri **del 4 marzo 2011** "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" riconosce al CUG compiti propositivi fra i quali la ***“predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne”***.

- La **direttiva n. 2 del 2019 «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»** ricorda che «la promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace». Il CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, deve inviare una relazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente riferita all'anno precedente contenente un'apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. **La relazione con l'entrata in vigore di questa direttiva deve essere inviata anche all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.**

Il PAP ha una **durata triennale**.

In ragione al collegamento con il ciclo della performance **deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno**, anche come allegato al piano della performance.

Viene proposto dal CUG e proposto per la sua approvazione, solitamente, dal dirigente del personale.

**La mancata approvazione del PAP comporta, quale sanzione, il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette** e rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Il PAP, oltre riportare azioni volte a **promuovere l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne** e a **diffondere la cultura delle pari opportunità**, può contenere azioni finalizzate a:

- Promuovere **politiche di conciliazione** fra i tempi di vita familiare e lavorativa;
- **Analisi e programmazione di genere** che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (Bilancio di genere, misure atte a favorire modelli organizzativi che valorizzino le donne e gli uomini superando gli stereotipi, produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere, utilizzare un linguaggio non discriminatorio e rispettoso del genere...);
- Favorire condizioni di **benessere lavorativo** (es: misure di welfare aziendale, favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi mediante misure di accompagnamento, lavoro agile, formazione del personale anche dirigente, ...);
- **Indagini di clima, codici etici e di condotta**, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche (mobbing).

**Concorrono all'attuazione del Piano azioni positive:**

**- gli Uffici/Settori/Aree indicati nel PAP;**

**- il CUG.**

## ALCUNI SPUNTI PER LA STESURA DEL PAP

- **premessa:** nel documento riportare i riferimenti normativi e alcune considerazioni di carattere generale;
- **Individuare gli ambiti** delle azioni;
- Per ogni ambito **descrivere** le rispettive **azioni indicando:**
  - **i beneficiari;**
  - **le modalità di realizzazione;**
  - **i tempi;**
  - **quali uffici/Settori** concorreranno all'attuazione;
  - **i costi;**
  - **la misurazione dei risultati.**

La stesura di un Piano azioni positive richiede una preliminare conoscenza del contesto lavorativo e, quando possibile, le azioni dovrebbero essere proposte e definite all'esito di indagini e/o studi di fattibilità.

Organizzare la stesura del Piano azioni positive con metodo e indicatori consentirà al CUG una migliore valutazione dei risultati raggiunti.

**Un esempio di ambiti che il CUG dell'Università di Parma indicato nel Piano delle azioni positive:**

- 1.** favorire la conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- 2.** creare un ambiente di lavoro, improntato al rispetto e alla valorizzazione delle differenze; un ambiente di lavoro che sia sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate sempre al rispetto della dignità umana, della fiducia e della correttezza reciproca;
- 3.** informare, formare, diffondere la cultura delle pari opportunità, dell'eguaglianza e della non violenza, sia con iniziative rivolte specificamente ai membri della comunità universitaria, sia con iniziative dedicate a tali temi, rivolte alla cittadinanza di Parma, contribuendo, così, a consolidare e a valorizzare l'importante funzione sociale che ciascun Istituto di cultura, quale anche è l'Università, è chiamata a svolgere;

4. monitorare e gestire le situazioni di discriminazione;
5. contribuire a costruire la prospettiva di genere (cd. gender mainstreaming), nella politica locale dell'istruzione e, nello specifico, nella formazione e nella ricerca.
6. misure volte a migliorare la trasparenza e la collaborazione tra gli Organi dell'Ateneo e il CUG nella fase istruttoria della formazione degli atti amministrativi negli ambiti di competenza dell'organo.



**Il PAP può essere finanziato (d.lgs 165/2001)**

# ALCUNI ESEMPI DI AZIONI TRATTE DAL PAP DELL'UNIVERSITA' DI PARMA

## **BENESSERE**

- Conduzione e rendicontazione all'Amministrazione di indagini sul benessere organizzativo dei dipendenti di UNIPR (PTA)
- Corsi di formazione finalizzati a migliorare le performances organizzative
- Cicli di seminari sulla gestione delle situazioni di stress e dei conflitti fra colleghi
- Cicli di seminari sulle tecniche di gestione dell'utente aggressivo
- Prevenzione oncologica: Progetto "FacciAMO prevenzione"
- Sportello sociale

## CONCILIAZIONE

- Carpooling
- Favorire la partecipazione dei figli dei Dipendenti e degli Studenti ai Centri estivi
- Convenzioni con strutture per l'infanzia
- Formazione sul lavoro agile e monitoraggio del progetto di Smart working
- Spazi famiglia in Ateneo
- Banca del tempo
- Indagine sulle esigenze di conciliazione del personale

## **UGUAGLIANZA, PARI OPPORTUNITA' E NON DISCRIMINAZIONE**

- “Pillole informative” per promuovere le pari opportunità e per riconoscere le discriminazioni di genere nella realtà universitaria
- Linee guida e corsi di formazione per il personale tecnico amministrativo sull'uso del linguaggio di genere nella P.A.

## ALCUNE CONSIDERAZIONI FINALI

Il CUG per adempiere ai propri compiti deve:

- Impegnarsi con **percorsi di formazione rivolti ai componenti del CUG**. La formazione non deve essere considerata solamente come una tappa iniziale del proprio mandato istituzionale ma deve essere continua;
- tessere una **rete** forte di **collaborazioni** e **fiducia** sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione; deve essere **identificabile** e **credibile** (costruire una vicinanza con i dipendenti e i vertici dell'amministrazione).

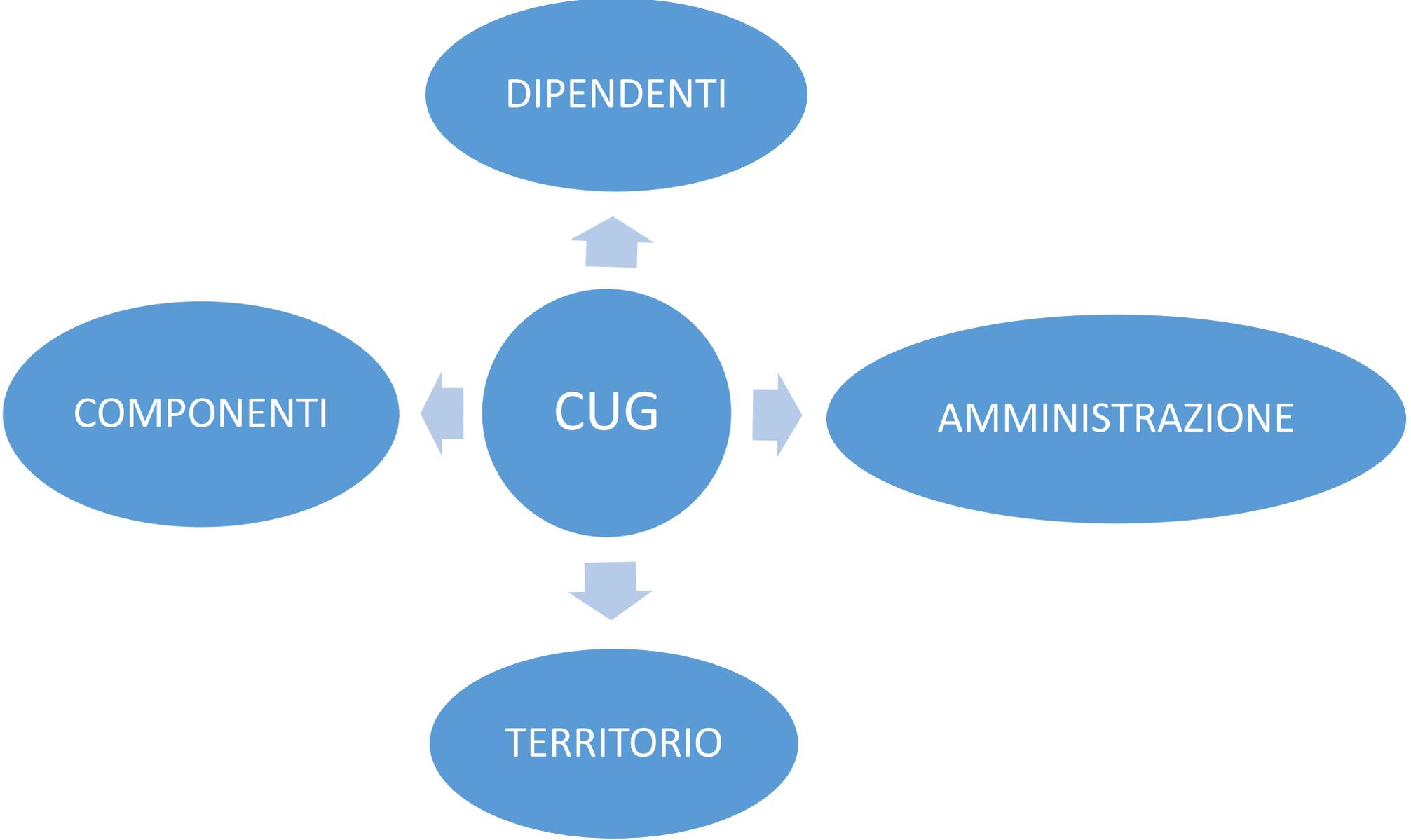
**È utile e necessario:**

- possedere uno spazio fisico da utilizzare per le attività del CUG;
- avere una pagina Web nel sito dell'Amministrazione;
- essere dotati di un indirizzo E-mail istituzionale;
- avere accesso a documenti e materiali che consentono al CUG di espletare le proprie funzioni;
- avere la disponibilità di una segreteria e/o un ufficio amministrativo di supporto;

## E ancora...

- avere la possibilità di riunirsi («serenamente»);
- definire gruppi di lavoro, coinvolgendo anche i membri supplenti;
- dedicare uno spazio costante e strutturato (definire regole e tempi di percorsi comuni) per la formazione, l'aggiornamento, lo studio e la ricerca (si ricorda la trasversalità e la complessità dei temi affidati al CUG);
- adottare uno stile di lavoro collaborativo;
- progettare in modo partecipato;
- lavorare in rete con il territorio;
- compiere azioni concrete (farsi conoscere attraverso azioni concrete positive, riduce la distanza fra il CUG e i dipendenti e stimola il senso di appartenenza)

- promuovere azioni realizzabili (è importante l'analisi del contesto, dei bisogni e svolgere studi di fattibilità, anche avvalendosi di esperti);
- esercitare le proprie funzioni consultive esprimendo pareri competenti;
- guadagnare autorevolezza e credibilità;
- **stare in relazione** (il CUG, come organo, sta in relazione con se stesso (membri totali) con l'amministrazione, con i dipendenti (le singole situazioni vanno «accolte» e indirizzate) e il territorio);



## ALCUNE POSSIBILI CRITICITA'

- Amministrazione che istituisce il CUG solo formalmente;
- Possibile scarsa adesione come componente CUG da parte del personale, in particolare dirigente;
- Difficoltà nel tenere conto dell'attività CUG ai fini del carico di lavoro (l'amministrazione non riconosce ai componenti CUG il tempo/lavoro) e della performance individuale o di gruppo;
- Mancato o scarso supporto tecnico- amministrativo;
- Gruppo di lavoro non coeso;
- Mancato budget a favore del CUG, slegato dal Piano delle azioni positive;

- L'amministrazione non richiede pareri al CUG e/o non ne tiene in considerazione. Si ricorda che l'amministrazione deve chiedere obbligatoriamente il parere del CUG su:
  - Progetti di riorganizzazione;
  - piani di formazione del personale;
  - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
  - criteri di valutazione del personale;
  - contrattazione integrativa su temi di competenza
- L'amministrazione si sostituisce al CUG (ad esempio nella proposta del Piano azioni positive).

Tutte queste criticità possono essere superate ad esempio grazie a un costante **lavoro di squadra**, alla **formazione** e al **lavoro di rete**, dimostrando con le proprie azioni di essere un **organo attivo, competente e coeso**.

## ALCUNI PUNTI DI FORZA

- La possibilità per il CUG di **diffondere la cultura delle pari opportunità e il principio di non discriminazione**;
- La possibilità del CUG di incidere anche sul **benessere organizzativo**;
- **Le Normative** (riconoscono al CUG un ruolo complesso ma estremamente importante. Ricordiamo che la mancata istituzione del CUG comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi; la mancata approvazione di un PAP comporta il divieto di assunzione e incide sulla *performance* dell'amministrazione e del dirigente; la non richiesta al CUG dei pareri che la legge ha definito obbligatori può produrre nullità dell'atto assunto dall'amministrazione ...)
- La **composizione paritetica ed eterogenea** (uomo/donna - diverse aree funzionali/geografiche – sindacati/amministrazione – formazione/attitudine/professionalità dei membri)

- I compiti propositivi, consultivi e di verifica affidati al CUG supportano l'amministrazione nell'affrontare cambiamenti e scelte nel rispetto dei principi e degli obiettivi che le normative vigenti delineano
- Fungere da importanti sensori delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione
- Possibilità di costruire reti territoriali
- Formazione
- Il gruppo di lavoro
- Il legame con il territorio

## Alcuni esempi concreti dell'attività CUG UNIPR

**Insegnamenti CUG offerti a tutti gli studenti dell'Ateneo in tema di  
Diritto antidiscriminatorio e pari opportunità**

[Diritto delle Pari opportunità](#)

[Le Donne nel pensiero politico occidentale](#)

[Pedagogia delle differenze](#)

TUTELA, DIRITTI  
E PROTEZIONE DEI MINORI

A cura di Damiano Felini  
e Cosimo Di Bari

## Il valore delle differenze

Tra teorie e pratiche educative



edizioni junior

LIBRO «IL VALORE DELLE DIFFERENZE»  
a cura di Damiano Felini e Cosimo Di Bari

25 NOVEMBRE 2017

## *Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne*

ANCHE L'IMPOSSIBILITÀ DI PARLARE DELLA VIOLENZA SUBITA  
FA PARTE DELLA VIOLENZA STESSA.  
PARLIAMONE E RACCONTIAMO  
PERCHÉ LA VIOLENZA CONTRO LE DONNE NON VINCA.  
IN OCCASIONE DEL 25 NOVEMBRE  
IL CUG SI UNISCE PER SOSTENERE LA CAMPAGNA  
DEL CENTRO ANTIVIOLENZA DI PARMA

### #SULLAMIAPELLE

SCRIVI LA TUA STORIA ALL'INDIRIZZO EMAIL  
SULLAMIAPELLE2017@GMAIL.COM  
O UN MESSAGGIO PRIVATO ALLA PAGINA FB ASSOCIAZIONE CENTRO  
ANTIVIOLENZA DI PARMA. RACCOGLIEREMO IN ANONIMATO LE  
TESTIMONIANZE E LE RIELABOREREMO PER LA PROSSIMA GIORNATA  
INTERNAZIONALE PER L'ELIMINAZIONE DELLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE





UNIVERSITÀ  
DI PARMA



# LA DEMOCRAZIA PARITARIA

*Ciclo di Seminari*

Palazzo Centrale, Via Università, 12 - Parma  
\* Plesso San Francesco, Strada del Prato, 4/bA - Parma

#### Comitato Scientifico

FRANCISCA NORI Comitato Unico di Garanzia, Presidente  
VERONICA NALDI Diritto delle Pari Opportunità  
ALESSIO PALMOTTA Le donne nel pensiero politico occidentale  
ANDREA STATTI Etica delle diversità e del rispetto  
DEMETER ARGIROPOULOS Pedagogia delle differenze  
CHRISTIAN CAROZZI Insegnante CUG

[cug@unipr.it](mailto:cug@unipr.it)

È stato richiesto l'accreditamento dei seminari  
valutando fini della formazione dei docenti e  
degli interventi accademici secondari e  
degli interventi sociali

27 febbraio 2018 ore 15:30

*Lectio Magistralis*  
*La donna nel mondo antico*

EVA CANTARELLA

7 marzo 2018 ore 15:30

*Donne e diritti. Percorsi della politica*  
*dal Seicento a oggi*

MARIA FLA PATERNÒ

14 marzo 2018 ore 11:30

*Femminismi*

GIOVANNA VINGELLI

28 marzo 2018 ore 11:30

*Il linguaggio di genere nella*  
*Pubblica Amministrazione*

MANUELA MANERA

12 aprile 2018 ore 15:30

*Diritto e (dis)parità. Dalla discriminazione*  
*di genere alla democrazia paritaria*

THOMAS CASADEI

17 maggio 2018 ore 15:30

*Verso una democrazia paritaria.*  
*Percorsi per la piena partecipazione*  
*delle donne alla vita politica e istituzionale*

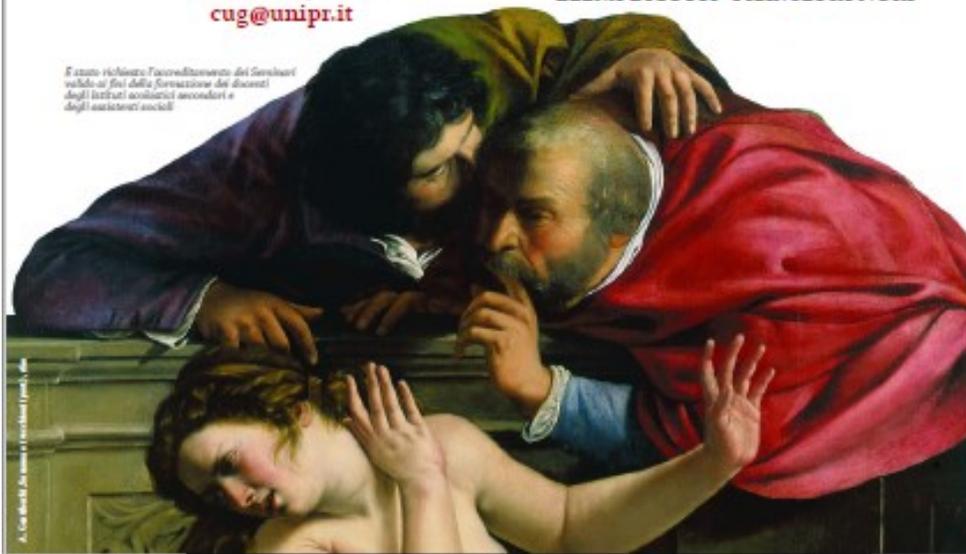
ANNA FALCONE

30 maggio 2018 ore 15:30\*

*Gli strumenti di tutela delle Pari Opportunità*  
*nella Pubblica Amministrazione*

MARIANTONIETTA CALASSO

ELENA BIGOTTI FRANCESCA NORI





**21 febbraio  
2019**

ore 15:00  
Aula Magna  
Via Università, 12  
PARMA

## **CONTRORIFORMA DEL DIRITTO DI FAMIGLIA?**

**Criticità del "DDL Pillon"**

(D.L. n. 138 marzo 2018 "Disposizione in materia di affiliazione, mantenimento, diritto e dovere di solidarietà")

Evento accreditato  
dall'Ordine degli Avvocati di Parma  
per n. 2 Crediti Professionali

È stata richiesta l'accreditamento  
all'Ordine degli Avvocati Società  
della Regione Emilia Romagna

Per info: [cug.unipr.it](http://cug.unipr.it)

Con il patrocinio:



[WWW.UNIPR.IT](http://WWW.UNIPR.IT)

**Indirizzi di saluto:**

PAOLO MARTELLI, Rettore Vicario, Università di Parma  
GIOVANNI FRANCESCO BASINI, Dipartimento di Giurisprudenza, Studi Pubblici e Internazionali  
FRANCESCA NDRÌ, Presidente CUG, Università di Parma  
NICOLETTA PACI, Accatore alla Partecipazione e al Diritto dei Cittadini con delega alle Pari Opportunità, Comune di Parma

**Inizio Lavori:**

ARIANNA ENRICHENS, Consigliere di Facoltà, Università di Parma  
GIOVANNI FRANCESCO BASINI, Ordinario di Istituzioni di Diritto Privato, Università di Parma  
DANIELA MANICI, Vicepresidente del Centro Studi della Università di Parma  
ISABELLA QUADRELLI, Docente di Sociologia giuridica e del movimento sociale, Università di Parma  
FEDERICA ANASTAZIA, Psicologa, Collaboratrice di Ricerca Tutor PLS, Università di Trieste

**Moderà Fiscentric:**

VERONICA VALENTI, Accatore di Diritto costituzionale, Vicepresidente CUG, Università di Parma

# Conferenza stampa video «Cancella le discriminazioni»



## SEI ALLA RICERCA DI UN ALLOGGIO A PARMA?

L'Università di Parma sta pensando ad un'alternativa abitativa per te.

Perché alternativa?

Perché mira a valorizzare lo scambio intergenerazionale tra studenti e anziani, in un'ottica di condivisione e coabitazione.



## CONTATTI

Università di Parma

Servizio Accoglienza  
Vicolo Grossardi, 4  
43121 Parma  
welcome@unipr.it  
+39 0521 904150

CUG di Ateneo  
cug@unipr.it



**#AbitiamoInsieme**  
*Un punto  
d'incontro tra  
generazioni*



## IL PROGETTO #ABITIAMOINSIEME

L'Università, il Comune e altri soggetti del territorio di Parma stanno lavorando per promuovere la realizzazione del progetto #AbitiamoInsieme.

Durante il tuo percorso di studi universitario potresti condividere alcuni dei tuoi momenti liberi con una persona anziana.



## COME FUNZIONA?

Il progetto si rivolgerà a studenti universitari fuori sede che hanno voglia di provare un'esperienza nuova, diversa dalle altre.

Lo studente interessato verrà accolto presso l'abitazione di un anziano o una coppia di anziani che metteranno a disposizione una stanza singola e degli spazi comuni in cambio di una quota mensile vantaggiosa.

Tra lo studente e l'anziano verrà stipulato un patto di convivenza, in cui verranno elencati obblighi e doveri di entrambi.

Il progetto verrà monitorato e seguito per tutta la durata della coabitazione.

Cosa aspetti? Fai un'esperienza innovativa che porterai sempre nel tuo percorso di vita!

## SEMPLICEMENTE ...

... C'è un'età nella quale si ha tanto da dare ma nessuno che chiede.

C'è un'età in cui il bisogno di parlare e relazionarsi diventa maggiore, un'età in cui gli anziani hanno bisogno dei giovani almeno quanto i giovani hanno bisogno degli anziani; un'età in cui condividere un pranzo, una cena, un "Buongiorno!" e un sorriso può cambiarti la giornata.



UNIVERSITÀ  
DI PARMA  
28 SETTEMBRE  
2015  
NOTTE DEI  
RICERCATORI  
PARMA

CON IL SOSTEGNO DI  
Comune di Parma  
Città di Parma  
CAPITALE  
EMILIANA  
DELLA  
CULTURA  
INNOVATI

LA SCIENZA INVADE LA CITTÀ  
- NON SOLO 28 SETTEMBRE -  
DAL 10 SETTEMBRE AL 5 OTTOBRE

03/10

RACCONTI E FAVOLE  
PER SOGNARE E DIVERTIRCI  
INSIEME!  
"NARRARE LA PARITÀ"

Cesare Pastarini

ORTO BOTANICO  
Via Farini, 90  
ore 18.00

LANOTTEDEIRICERCATORI.UNI.PR.IT

COMUNICARELARICERCA

#NdRparma

LA SCIENZA INVADE LA CITTÀ

- NON SOLO 28 SETTEMBRE -  
DAL 10 SETTEMBRE AL 5 OTTOBRE

02/10

IL WEB COME NUOVO  
SPAZIO DI RELAZIONE:  
TRA POTENZIALITÀ E RISCHI

Fausto Pagnotta

LIBRERIA FELTRINELLI

via Farini, 17

ore 18:00



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**

DIPARTIMENTO DI DISCIPLINE  
UMANISTICHE, SOCIALI E DELLE  
IMPRESE CULTURALI  
UNITÀ EDUCAZIONE

Lunedì  
21 maggio 2018

Aula Magna  
borgo Carissimi, 10

## IL VALORE DELLE DIFFERENZE

*Tra teorie e pratiche educative*

Le differenze ci interpellano. Infastidiscono. Ci mettono davanti qualcosa a cui non siamo abituati e, in questo modo, fanno vacillare le nostre consuetudini e sicurezze. Per questo, è necessario scoprirle, incontrarle e pensare le differenze, capire le loro criticità, descrivere il loro manifestarsi nelle logiche stereotipate e nei pregiudizi che le collocano ai margini delle società e delle istituzioni.

Incontrarsi con le differenze richiede riflessione, studio, pratica e capacità di stare dentro i conflitti: richiede educazione. Educare alle differenze – al loro rispetto, alla loro gestione e valorizzazione – è oggi un'opera quanto mai indispensabile in tutti i contesti formativi.

Lo scopo di questo seminario, che conclude il corso di Pedagogia delle Differenze, voluto dall'Unità Educazione del Dipartimento DUSIC e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Parma, è dunque quello di creare un'occasione ricca di riflessione e di dibattito per tutti gli studenti, e non solo.

### SEMINARIO

9.30-11.00

#### Saluti

Diego Saglia - Direttore Dipartimento DUSIC  
Paolo Calidoni - Coordinatore Unità Educazione

#### Interventi

Serena Dinelli (Ass. Italiana di Epistemologia e Metodologia Sistemica): *Dove sta la differenza? Domande, spunti teorici e esplorazione di casi, utili per il lavoro di relazione*

Dimitris Angropoulos (Univ. di Parma): *Complessità, differenze, conclusioni di vita*

Cosimo Di Bari (Univ. di Parma e di Firenze): *Le differenze come risorse sociali, culturali e formative*

Introduce e coordina Damiano Felini.

11.15-13.00

#### Gruppi tematici di lavoro degli studenti:

- Differenze etniche, religiose e culturali (coordinano: D. Felini e L. Fuggali)
- Differenze sociali e marginalità (coordinano: D. Angropoulos)
- Differenze di genere (coordinano: M. Giuffrè e T. Bemuzzi)
- Omofobia (coordinano: C. Di Bari)

14.30-16.00

Restituzione dei gruppi in sessione plenaria  
Coordina Andrea Giacomantonio.

16.15-18.00

#### Saluti

Francesca Neri - Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Parma

Lezione conclusiva

#### FRANCO CAMBI

(Università di Firenze)

### RICONOSCERE E GOVERNARE LE DIFFERENZE

*Per una cittadinanza in democrazie aperte*

Introduce e coordina il dibattito Enver Bardulla





**lunedì  
29 ottobre  
2018**

ore 16:30

**Aula Magna  
Sede Centrale  
Università di Parma  
via Università 12, Parma**

# L'ALLATTAMENTO AL SENO COME DIRITTO FONDAMENTALE DEL BAMBINO E DELLA MADRE

**Un focus  
sull'allattamento negli  
spazi pubblici**

[www.unipr.it](http://www.unipr.it)

## PROGRAMMA DELL'EVENTO

Conferenza plenaria  
**Cesare Pastorelli**

INGRESSO LIBERO FINO AD ESAURIMENTO POSTI

**16:30 - SALUTI**

**Paolo Anselmi** Rettore dell'Università di Parma

**Roberto Passi** Sindaco del Comune di Parma

**Maria Antonietta Calabrese** Presidente della Provincia di Parma

**Francesca Bazzoli** Sindaco del Comune di Parma e Vice Presidente della Provincia

**16:50 - RELAZIONI**

**Carlo Marzetti** Presidente della Regione Emilia-Romagna

**Carlo Pastorelli** Presidente della Provincia di Parma

**Giuseppe Fiori** Presidente della Provincia di Parma

**Cinzia Magnoli** Presidente della Provincia di Parma

**Roberto Passi** Sindaco del Comune di Parma

**Roberto Passi** Sindaco del Comune di Parma

**Roberto Passi** Sindaco del Comune di Parma

**Irene Fargo**

17:45 - INTERVENTI

**Maria Calabrese** Presidente della Provincia di Parma



# La violenza sulle donne... “c’è bisogno di una rivoluzione culturale relazionale”

<http://www.oltreilponte.net/societa/la-violenza-sulle-donne-ce-bisogno-rivoluzione-culturale/>

Intervista a tutto campo sul tema della violenza sulle donne a Fausto Pagnotta, è storico e sociologo, dottore di ricerca in Studi Politici collabora con il CUG e con l'Università di Parma dove è docente del corso Le donne nel pensiero politico occidentale e organizzatore dei Seminari Donne e diritti: prospettive tra ricerca e territorio; sia il corso che i seminari sono aperti alla cittadinanza.

Le sue ricerche si occupano di storia dell'emancipazione femminile e delle nuove forme di abuso e di violenza in Rete contro le donne.

È membro scientifico dell'Associazione Italiana di Sociologia e dell'European Sociological Association



## IL BENESSERE PARTE DA NOI

INCONTRI FORMATIVI SUGLI STILI DI VITA CORRETTI

**“Prevenire  
&  
Affrontare  
il tumore al seno”**

### A CHI E' RIVOLTO?

Dipendenti  
dell'Università di Parma

### COME PARTECIPARE?

Prenotarsi al link:

[https://www.idem.unipr.it/secure/iscrizione\\_corsi](https://www.idem.unipr.it/secure/iscrizione_corsi)

### Per info:

cesistev@unipr.it  
formazione.sicurezza@unipr.it  
sett.formazione.servizi@personale@unipr.it

MARTEDI'

**19**

MARZO 2019

Ore 16:00

Palazzo Centrale  
Aula dei Filosofi

INTRODUZIONE DEL  
*Prof. Enzo Molina*

*Presidente LILT – Sezione provinciale di Parma*

INTERVERRANNO:

*Dott. Francesco Leonardi*

*Direttore della Struttura complessa Oncologia  
medica dell'A.O.-Universitaria di Parma*

*Dott. Antonino Musolino*

*Responsabile interaziendale  
Breast Unit dell'Azienda USL e  
A.O.-Universitaria di Parma.*



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**



## FACCIAMO PREVENZIONE

### BATTELO SUL TEMPO

VISITE DI DIAGNOSI PRECOCE PER ALCUNI TIPI DI TUMORE

#### Perché?

Le visite mediche possono identificare lesioni tumorali allo stadio iniziale, aumentando notevolmente la possibilità di guarigione.

#### A chi è rivolto?

Dipendenti dell'Università di Parma

#### Dove?

Presso il Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori dell'Università di Parma e presso la sede LILT del Padiglione Rasori dell'ospedale Maggiore.

#### Quando?

In orario di servizio

#### Come?

Ogni dipendente, nell'arco di un anno solare, potrà sottoporsi ad un massimo di due visite preventive a scelta fra i seguenti ambiti: seno, nei, tiroide, prostata, cavo orale.

#### Info e prenotazioni:

<https://www.unipr.it/atenio/organ-ri-strutture/altre-organ-centrali/com-fato-com-ucg-garanzia>  
e-mail: [prevenzione.oncologica@unipr.it](mailto:prevenzione.oncologica@unipr.it)

### IL BENESSERE PARTE DA NOI

INCONTRI INFORMATIVI SUGLI STILI DI VITA CORRETTI

#### Perché?

Fare prevenzione primaria vuol dire seguire un regime alimentare sano, non fumare, mantenere una regolare attività fisica, non eccedere nel consumo di alcool, esporsi ai raggi solari in maniera adeguata.

#### A chi è rivolto?

Dipendenti dell'Università di Parma

#### Dove?

Presso i locali dell'Ateneo

#### Quando?

Il calendario sarà definito nel corso dell'anno.

#### Come?

Attraverso la libera adesione dei dipendenti. Saranno organizzati incontri di due ore ciascuno a gruppi di massimo 50 persone.

#### Info e prenotazioni:

[coscienza@unipr.it](mailto:coscienza@unipr.it) oppure:  
sett.formazione.servizio.personale@unipr.it

#### LILT

Sezione provinciale di Parma  
via Musei, 41 - 43125 PARMA  
tel. +39 0521 988886  
e-mail: [parma@lilt.it](mailto:parma@lilt.it)  
[www.lilt.it/parma](http://www.lilt.it/parma)

### IMPARIAMO A CONOSCERCI

PERCORSI FORMATIVI SULL'AUTOPALPAZIONE DI SENO E TESTICOLI

#### Perché?

La prevenzione oncologica non richiede solo impegno, ma responsabilità verso noi stessi. Perché la salute è il nostro bene più prezioso.

#### A chi è rivolto?

Studentesse e studenti dell'Università di Parma

#### Dove?

Presso i locali dell'Ateneo

#### Quando?

Nel corso dell'Anno Accademico

#### Come?

Attraverso la libera adesione degli studenti. Saranno organizzati incontri di un'ora ciascuno a piccoli gruppi.

#### Info e prenotazioni:

[cug@unipr.it](mailto:cug@unipr.it)