

Al Rettore

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Relazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG)
dell'Università degli Studi di Genova

ANNO 2022



Università
di Genova



Ringraziamenti

Si ringraziano il Settore welfare e sviluppo del personale e il Settore gestione del personale tecnico amministrativo che hanno fornito tempestivamente i dati necessari per la presente relazione, la Presidente del CPO Prof.ssa Arianna Pitino per la collaborazione nel reperimento dei dati di pertinenza e il gruppo di lavoro del Comitato di Garanzia che ha collaborato alla stesura della presente relazione. (Antonella Bonfà, Lucia Beriola, Stefano Boero, Danila Borghesani, Filippo Carrea, Monica Galletti, Antonietta Guglielmucci, Massimo Laurato, Danilo Michi, Valentina Pollio, Andrea Sbarbaro e Cristina Terrile).



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG), previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*” e dalla Direttiva n. 2/2019.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale, analizzando i dati forniti dall’Amministrazione, e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di Azioni Positive adottato dall’Amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione relativi ad aspetti specifici e allo stato di avanzamento del Piano di Azioni Positive.

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’Amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Qui di seguito vengono commentati i dati più significativi in relazione agli obiettivi perseguiti dal Comitato.

TABELLA 1.1. – “ Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento”

Al 31/12/2022 il personale TABS dell’Università degli Studi di Genova è composto da 1205 unità, di cui 766 donne (63,57% del totale) e 439 uomini (36,43% del totale) (Tabella n. 1.1). Si registra un calo di 14 unità di personale TABS rispetto all’anno precedente (n. 1219 unità). Tale calo, però, è inferiore rispetto a quello registrato nel 2021 rispetto al 2020 (- 40 unità).

La suddivisione per fascia di età evidenzia quanto già osservato nel 2021: la grande maggioranza del personale TABS del nostro Ateneo ha età superiore ai 50 anni (oltre il 60%) di cui 546 unità di età compresa fra 51 e 60 anni e 183 unità di età maggiore di 60 anni. Solo il 12% ha età inferiore o uguale a 40 anni (23 unità con meno di 30 anni e 126 unità di età compresa fra 31 e 40 anni). Il restante 28% appartiene alla fascia 41-50 anni (327 unità). Tali dati sono in linea con quelli del 2021 e sono conseguenza dell’introduzione di requisiti di età biologica e di età contributiva che limitano sempre di più l’accesso al pensionamento, ostacolando il turn over.

Come già osservato nel 2021, se si considera la fascia d’età superiore ai 50 anni, si denota una certa omogeneità fra i due generi: le donne appartenenti a tale fascia d’età sono il 60,31% (61,95% nel 2021) del totale della popolazione femminile (462 unità su 766), gli uomini appartenenti alla stessa fascia d’età sono il 60,82 (58,05% nel 2021) del totale della popolazione maschile (267 unità su 439).

Per la fascia di età inferiore ai 50 anni, invece, i dati del 2022 differiscono in modo marcato rispetto a quelli del 2021. Il 17,84% (29,82% nel 2021) della popolazione femminile (215 unità su 766) appartiene alla fascia d’età 41-50 anni, e solo il 6,14% (10,54% nel 2021) ha età inferiore o uguale a 40 anni (74 unità su 766). Per gli uomini il 9,29 % (27,21% nel 2021), 112 unità su 439) appartiene alla fascia d’età 41-50 anni, e solo il 4,98% (14,74%) ha età inferiore o uguale a 40 anni (60 unità su 439).

Circa il 98% del personale ha un contratto a tempo indeterminato (1177 unità, di cui 747 donne e 430 uomini), i contratti a tempo determinato sono 27 (di cui 9 uomini e 18 donne). Il dato è in linea con quello del 2021.

Il personale TABS è equamente distribuito tra aree dirigenziali (510 unità) e strutture fondamentali (492 unità). Il restante personale TABS presta servizio presso i Centri ed il Servizio Bibliotecario di Ateneo.

La suddivisione del personale per categoria di appartenenza e per genere è la seguente: l’11,61 % appartiene alla categoria B (su un totale di 114 unità, 54 sono uomini e 86 sono donne); il 51,53% appartiene alla categoria C, (su un totale di 621 unità, 214 sono uomini e 407 sono donne); il 31,78% appartiene alla categoria D (su un totale di 383 unità, 138 sono uomini e 245 sono donne), il 4,14% appartiene alla categoria EP (su 50 unità 29 sono uomini e 21 sono donne). Nei ruoli dirigenziali sono presenti 10 unità (0,82% del totale), di cui 6 donne e 4 uomini. Sebbene presso il nostro Ateneo le donne TABS siano numericamente superiori agli uomini TABS, si osserva che le donne sono più presenti soprattutto nelle categorie B e C. Se si guarda alla composizione per genere della categoria D, si osserva il fenomeno contrario. Gli uomini tornano ad essere numericamente



superiori alle donne se si guarda alla categoria EP. Con riguardo agli incarichi dirigenziali, si osserva una sostanziale parità di genere, tenuto anche conto che l'incarico di Direttore generale è svolto da una donna.

Tabella 1.3 - "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere"

Le posizioni organizzative assegnate nell'anno 2022 sono 306 (53,92% donne, 35,67% uomini), numero in pareggio rispetto a quello dell'anno 2021, quando si riscontrò un marcato incremento delle "funzioni specialistiche" (73 nel 2020, 117 nel 2021). Le posizioni organizzative assegnate nel 2021 riconfermano quelle del 2022: 28 Capi Servizio (16 donne, 12 uomini), 93 Capi Settore (61 donne, 32 uomini), 7 Capi Ufficio (6 donne, 1 uomo), 5 Responsabili di Sportello (4 donne, 1 uomo), 16 Coordinatori Tecnico (6 donne, 10 uomini), 1 Direttore di Centro (100% uomini), 6 Direttrici di Biblioteca (100% donne), 26 Responsabili amministrativi (17 donne, 9 uomini), 6 Responsabili di unità (5 donne, 1 uomo), 117 Funzioni specialistiche (61 donne, 56 uomini). Si osserva che, mentre le posizioni organizzative di natura amministrativo-gestionale sono rivestite in maggioranza da donne, la posizione di Coordinatore tecnico, la cui natura è più marcatamente tecnica, è rivestita in maggioranza da uomini. Tale dato è sintomatico del fenomeno ancora oggi osservabile della ritrosia delle donne nella scelta di percorsi di studio tecnico-scientifici.

Tabella 1.5 - "Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento"

Le retribuzioni per il personale sono oggetto di contrattazione sindacale a livello nazionale. Pertanto, si tiene conto dei livelli di inquadramento. Non risulta un dato significativo relativamente al divario di genere nella retribuzione complessiva.

Tabella 1.7 - "Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio"

Si osserva che il 51,12% del personale TABS non dirigenziale possiede un titolo di studio superiore al diploma di scuola media superiore. Ciò denota che più della metà del personale TABS in servizio ha seguito percorsi formativi universitari. Va precisato che il diploma di laurea (triennale, magistrale o v.o.) costituisce requisito di ammissione ai concorsi per le categorie D ed EP.

Assunzioni effettuate dall'Ateneo e borse di dottorato attivate nel corso del 2022, con particolare riferimento al PNRR

In fase di redazione della relazione, su sollecitazione della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, si è chiesto all'Amministrazione di fornire i dati disaggregati per genere, relativi alle assunzioni e alle borse di dottorato attivate nell'ambito del PNRR.

Per quanto riguarda le **assunzioni** il dato è il seguente:

Assunzioni a tempo indeterminato 2022:

- n. 25 uomini, pari al 40,99% (di cui 22 nuove assunzioni e 3 passaggi di categoria)
- n. 36 donne, pari al 59,01% (di cui 22 nuove assunzioni e 14 passaggi di categoria)

Assunzioni a tempo determinato 2022:

- n. 1 uomo, pari al 16,66% (contratto finanziato dal dipartimento)
- n. 5 donne, pari al 83,44% (di cui 2 contratti finanziati dal dipartimento e 3 contratti finanziati su FFO)

Assunzioni a tempo determinato PNRR 2022:

- n. 2 donne



Università
di Genova



Per quanto riguarda le **borse di dottorato di ricerca**, il dato è il seguente:

- Borse di dottorato assegnate a uomini: 234, pari al 55,71% (di cui 8 nell'ambito del PNRR)
- Borse di dottorato assegnate a donne: 186, pari 44,29 (di cui 9 nell'ambito del PNRR)

La percentuale di borse di dottorato nell'ambito del PNRR assegnate a uomini è pari al 46,06% del totale, le borse assegnate a donne sono pari a 53,94% del totale.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riguardo alla tematica “Conciliazione vita/lavoro”, sono stati presi in esame i dati 2022 forniti dall’Amministrazione e di seguito commentati:

Tabella 1.2 Ripartizione del personale TABS per genere e per tipologia di presenza in servizio

Si denota che la quasi totalità (94,53%) dei dipendenti uomini svolgono il proprio servizio a tempo pieno, contro il 74,41 delle dipendenti donne. Questo dato conferma la tendenza, già verificata nel 2021, delle donne ad optare per contratti con tempi lavorativi inferiori al tempo pieno. In particolare, nel 2022, i contratti che prevedono un impegno lavorativo inferiore al 100% vengono scelti dal 25,58% delle donne, contro il 5,47% degli uomini. Si nota, però, un lieve aumento delle donne che optano per il tempo pieno rispetto al 2021 (dal 73,91% del 2021 al 74,41 del 2022), con conseguente flessione della percentuale di donne che optano per contratti a tempo parziale (dal 26,09% del 2021 al 25,58% del 2022).

Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Dopo essere stato introdotto quale modalità emergenziale per lo svolgimento del servizio, al fine di contenere il contagio da SARS COV 2, il lavoro agile è diventata modalità ordinaria, al pari di quella in presenza. Nel 2022, l’Amministrazione centrale, sentita anche la RSU, il CUG ed il CPO, ha redatto la normativa per il lavoro a distanza, che dà facoltà al lavoratore, nel rispetto delle esigenze organizzative delle strutture di appartenenza, di svolgere in modalità agile o da remoto fino a due giorni lavorativi per settimana. Inoltre, in casi di conclamate necessità di salute propria o dei propri congiunti, il lavoro agile/da remoto può essere svolto anche per più di due giorni nell’arco della settimana. Nonostante l’introduzione di tali modalità lavorative, che favoriscono la conciliazione del lavoro con le esigenze familiari, nel 2022 i contratti a tempo parziale sono cresciuti, anche se lievemente, rispetto al 2021: da 220 sono saliti a 228 di cui 203 per le donne e 25 per gli uomini. Sono ancora le donne, piuttosto che gli uomini, ad optare per contratti di lavoro a tempo parziale, probabilmente perché le donne, piuttosto che gli uomini, sono dedite alle attività di cura che impediscono loro di svolgere la propria attività lavorativa a tempo pieno.

Tabella 1.10 “Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere”

Nel 2021, quando ancora vigeva la fase emergenziale, il servizio è stato svolto soprattutto in modalità agile o da remoto. Nel 2022, invece, essendo venuta meno la fase emergenziale, è stato progressivamente reintrodotta il servizio in presenza, seppur combinato con le modalità agile e da remoto per almeno due giorni lavorativi a settimana. È plausibile ritenere che proprio il rientro in presenza sia il motivo del notevole incremento, registrato nel 2022 rispetto al 2021, dei congedi parentali e per legge 104 (n. 6529 del 2022 rispetto ai 4944 del 2020). Tale dato dimostra che, nel 2021, il lavoro agile ed il lavoro da remoto hanno effettivamente consentito la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle di cura, per sé e per i propri familiari, evitando il ricorso ad altre misure di conciliazione che, però, comportano l’astensione dal lavoro.

Si noti, inoltre, che il 72,21% dei 6529 congedi parentali e per legge 104 registrati nel 2022 sono stati fruiti dalle lavoratrici. Il dato evidenzia ancora una volta che le donne, piuttosto che gli uomini, sono dedite alle attività di cura

Tabella 1.11 Fruizione della formazione

La tabella riporta il numero dei formati suddivisi per tipologia di argomento trattato. Se si guarda al totale dei formati nel 2022, si denota un calo del 35,51% rispetto al 2021 (3076 formati nel 2022 contro i 4784 formati nel 2021). Nel 2022 non risulterebbe fruita alcuna ora di formazione in tema di competenze



manageriali/relazionali (nel 2021 i formati su tali tematiche erano 96), tematiche CUG (esclusi i componenti CUG, nessun formato nel 2022 contro i 25 formati nel 2021), violenza di genere (nessun formato nel 2022 come nel 2021). Il numero dei formati su altre tematiche (benessere lavorativo) nel 2022 equivale ai formati nel 2021 (75 nel 2021, 80 nel 2022).

Il calo del numero dei formati potrebbe essere ricondotto alla modalità di erogazione della formazione, tramite accesso ad apposita piattaforma. Tale modalità ha il pregio di consentire l'accesso massivo (e non previa selezione del personale da ammettere al modulo formativo), ma, allo stesso tempo, risulta probabilmente poco attrattivo, stante che la fruizione online risulta meno coinvolgente rispetto alla fruizione in presenza. Va inoltre rilevato che il 2022 è stato un anno atipico sia per il rientro post pandemia sia per le carenze di personale del settore formazione: la formazione è stata ricondotta principalmente a quella obbligatoria lasciando al singolo la possibilità di autoformarsi sulle tematiche di proprio interesse grazie alla stipula da parte dell'amministrazione di contratti con piattaforme specializzate in corsi online resi fruibili tramite aulaweb.

Sebbene la tabella acquisita sia denominata "Fruizione della formazione per genere, livello ed età" la suddivisione per livello non è riportata. È stato appurato che tale dato non è ad oggi disponibile. Sarebbe stato interessante poter verificare se l'accesso alla formazione prescindere dalla categoria di appartenenza, In effetti, nel recente passato, era stato ventilato che gli appartenenti alla categoria B fossero esclusi dalla formazione. Il Settore Formazione asserisce che il ricorso alla piattaforma con accesso libero è garanzia che a tutti sia data l'opportunità di essere formati.

Al riguardo della piattaforma, va inoltre evidenziato che una tale modalità di erogazione della formazione tende a penalizzare i lavoratori fragili. A titolo d'esempio: è stato riferito che i test con risposta a tempo suscitano ansia ed inducono ad abbandonare il test stesso, cosicché il corso non risulta completato e, pertanto, non pienamente fruito.



SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

L'Università degli Studi di Genova ha attivato nel corso del tempo diverse misure per la tutela e la promozione delle pari opportunità e in particolare:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive
- b) Bilancio di Genere
- c) GEP

a) Piano Triennale di Azioni Positive

L'Università di Genova ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) a partire dal 2004, con l'intento di individuare e rimuovere le disparità di trattamento e le condizioni di disagio lavorativo effettivamente esistenti nell'Università di Genova e di promuovere la cultura delle pari opportunità. Il piano individua donne e uomini come destinatari delle azioni e dei programmi di intervento, indirizzati al superamento delle cause di disuguaglianza e di discriminazione.

Il PAP 2021/2024 (ALL. 2), redatto da CUG e CPO, è stato approvato dal CdA nella riunione del 22 settembre 2021, pertanto nel 2022 si è concluso il primo anno di attuazione.

Relativamente all'analisi del PAP 2021/2024, si indicano di seguito le attività svolte relativamente alle varie azioni positive in esso contenute, nel corso del 2022.

Azione 1 – Conferimento incarico al/alla consulente di fiducia di Ateneo

L'incarico di consulente di fiducia di Ateneo è stato conferito alla dott.ssa Simona Gagino, che ha partecipato alle riunioni di CUG e CPO, relazionando sull'attività svolta nel corso dell'anno.

Dalla relazione della consulente di fiducia inviata al Comitato, da cui si evince il ridotto numero di interventi, dovuto al fatto che tale figura non è ancora sufficientemente conosciuta nell'Ateneo. Si auspica che venga promossa la migliore conoscenza di tale figura attraverso iniziative di incontro e informazione presso il personale TA.

Azione 2 – Bilancio di genere

Il 12 ottobre 2020 è stato presentato il primo Bilancio di Genere dell'Università di Genova, basato sui dati relativi all'anno solare 2019 o all'anno accademico 2018/2019, a seconda della tipologia del dato.

Nel corso del 2022 è stato avviato il Gender Equality Plan (GEP) 2022/2025 (vedi sezione successiva) e in parallelo alla redazione del GEP è stato portato a termine l'aggiornamento del BdG, sulla base dei dati 2020. Tali dati hanno costituito un punto di partenza per la definizione di alcune azioni del GEP. Il Bilancio sarà oggetto di aggiornamento annuale.

Azione 3 – Monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo

In particolare, tale azione si è concretizzata per il personale TA attraverso l'attività del Gruppo di lavoro per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato (vedi sezione 4 della presente relazione). L'altro strumento di verifica, il questionario annuale sul benessere organizzativo, non è stato invece somministrato nell'anno 2022.



Le attività del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, dopo un lungo periodo di inattività che ha comportato lo slittamento in avanti del periodo di indagine, sono tuttora in corso, e hanno incontrato severe difficoltà nell'individuazione dei rappresentanti dei gruppi omogenei da intervistare e nella condivisione della metodologia, di cui si darà dettaglio nella sezione dedicata.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle condizioni di studio, la relazione 2022 del Nucleo di Valutazione di Ateneo ha evidenziato le seguenti criticità:

- basso livello di soddisfazione espresso dagli studenti nei confronti dei servizi di segreteria e dei servizi bibliotecari
- tendenza negativa nella valutazione dello stato degli apparati tecnologici, l'organizzazione e la fruibilità delle infrastrutture
- analoga tendenza nella valutazione delle aule studio, probabilmente condizionata dall'utilizzo parziale e dalla disponibilità ridotta degli spazi nei periodi in cui la didattica è stata erogata in presenza (modalità mista)
- un numero ancora elevato di segnalazioni relative a difetti di coordinamento tra gli insegnamenti e gli orari delle lezioni, da cui derivano sovrapposizioni che impediscono la frequenza e che neppure la didattica erogata in modalità a distanza ha contribuito a risolvere

Per quanto attiene i quesiti sulla didattica a distanza da parte degli studenti frequentanti, rispetto alla precedente rilevazione, nel corso della quale era già stata espressa una valutazione molto positiva, si registra un ulteriore miglioramento generalizzato. Si suggerisce di monitorare gli elementi dell'erogazione della didattica in modalità a distanza che, dopo la cessazione dell'emergenza, possono tradursi in opportunità e divenire quindi strutturali. I tipi di interazioni e il diverso impatto sull'organizzazione del lavoro, le metodologie di studio e il tipo di impegno riflettono verosimilmente le peculiarità delle diverse Scuole e Aree. Singolarmente non si registra corrispondenza tra il grado di soddisfazione ottenuto dai singoli item e il livello di soddisfazione espresso, che in ogni caso registra un incremento rispetto alla rilevazione precedente. Tale dissonanza appare meritevole di ulteriori approfondimenti.

Per quanto attiene i quesiti sulla didattica a distanza da parte degli studenti non frequentanti la soddisfazione è pari all'82% a fronte del 77% degli studenti frequentanti.

Il sostanziale allineamento dei valori percentuali relativi agli studenti non frequentanti per una pluralità di item, compresa la soddisfazione complessiva, che supera la soglia dell'80%, a quelli registrati per gli studenti frequentanti, consente di individuare nelle modalità didattiche alternative implementate a seguito dell'emergenza sanitaria, e in particolare nella modalità *blended*, opportunità meritevoli di essere considerate nella prospettiva di una loro istituzionalizzazione.

Azione 4 – Il lavoro da remoto: telelavoro, lavoro agile emergenziale e lavoro agile. Monitoraggio delle attività

L'azione 4 è relativa al monitoraggio e alla valutazione dell'impatto delle modalità di lavoro da remoto nelle diverse forme previste dalle norme vigenti (lavoro agile e telelavoro), differenziato per genere, età, eventuali condizioni di disabilità.

A tale riguardo occorre evidenziare che l'Ateneo ha regolamentato la materia emanando, con D.D.G. 3480 del 8.8.2022, la propria "Normativa in materia di lavoro a distanza". Tale regolamentazione, introdotta anche a seguito del confronto tra la Direzione generale, le Rappresentanze sindacali e il CUG, prevede l'introduzione



di forme di flessibilità per il personale con carichi famigliari e situazioni di fragilità, quali il lavoro da remoto (telelavoro e altre forme di lavoro a distanza quali il coworking) e il lavoro agile.

A seguito dell'introduzione di tali misure, i dipendenti che, nel 2022, hanno optato per il lavoro da remoto (telelavoro) risultano essere 122, di cui 27 uomini e 95 donne, che rappresentano il 10,12% del personale TA. I dipendenti autorizzati al lavoro agile nel 2022 sono 730, di cui 226 uomini e 504 donne, che rappresenta il 60,50 % del personale TA.

Si ricorda che le due fattispecie differiscono in particolare per quanto riguarda la flessibilità di orario, la sede, e l'utilizzo di apparecchiature informatiche dell'amministrazione.

Telelavoro: Secondo quanto previsto dalla [legge n. 191 del 16/06/1998](#), le amministrazioni pubbliche possono avvalersi di forme di lavoro a distanza, autorizzando i propri dipendenti a svolgere la prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di lavoro (di solito la propria abitazione), a parità di salario ed orario e installando le apparecchiature informatiche necessarie.

Lavoro agile: Disciplinato dalla legge n.81 del 22/05/2017, prevede che il dipendente gestisca in autonomia l'orario lavorativo mantenendo delle fasce di contattabilità concertate con l'Amministrazione e non specifica una precisa sede di lavoro alternativa.

Azione 5 - Analisi del "Documento di valutazione dei rischi" in un'ottica di genere e di età

L'azione non è ancora stata realizzata, è infatti ancora in corso la revisione dei documenti per circa il 50% dei vari edifici da parte della società cui è stato appaltato il servizio.

Azione 6 – Inclusione e tutela lavorativa (AREA DIVERSITY MANAGEMENT)

L'azione 6 prevedeva l'inclusione e la tutela lavorativa del personale di Ateneo con disabilità e l'individuazione di un'apposita struttura di supporto o figura di riferimento atta a svolgere azione di raccordo con i settori/Uffici che si occupano del personale.

In tale ambito è stato attivato un servizio di "accompagnamento per il personale con disabilità" con la finalità di promuovere e consolidare la cultura e le pratiche di inclusione nell'ambito dell'Ateneo (si veda paragrafo successivo).

Nell'atto di organizzazione in vigore dal 1/1/2023 è stata introdotta, tra le competenze del costituendo "Settore welfare e sviluppo del personale" quella relativa ai "Servizi al personale disabile".

A seguito di una rilevazione svolta dal CUG in occasione della somministrazione di un questionario nazionale proposto dalla Rete dei Comitati di Garanzia è emerso che presso l'Università di Genova non è presente la figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, introdotta dall'articolo 39-ter del D.lgs. 165/2001. In base al disposto normativo, le amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, hanno l'obbligo di nominare il già menzionato responsabile, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.

Peraltro tale problematica è stata oggetto di una segnalazione del CUG all'Amministrazione.

Azione 7 – Carta dei servizi per il personale con disabilità

Secondo quanto comunicato dall'Amministrazione è stata predisposta una bozza della Carta dei Servizi nell'attesa di poter verificare con gli uffici competenti la fattibilità dei diversi progetti inclusi. Successivamente il documento verrà approvato da parte degli organi competenti.



Azione 8 – Accessibilità e inclusione

L'azione 8 prevedeva il miglioramento dell'accessibilità fisica e tecnologica degli ambienti di lavoro e di studio.

Nell'anno 2022 l'Area tecnica ha effettuato alcuni interventi per l'abbattimento delle barriere architettoniche e la revisione degli spazi per esigenze di accessibilità. In particolare, è stata installata una pedana presso l'aula magna "San Salvatore" del Dipartimento di Architettura e Design, è stata modificata la rampa per persone con disabilità nel padiglione di Villa Cambiaso, sono stati messi a norma i servizi igienici per persona con disabilità presso il polo didattico di via delle Fontane ed è stata altresì realizzata la posa in opera del montascale presso il polo didattico dell'Albergo dei poveri.

Inoltre, sono stati effettuati altri interventi per l'eliminazione delle barriere sensoriali come la sostituzione delle pulsantiere touch presso due ascensori dell'Albergo dei Poveri in quanto non fruibili da persone non vedenti e l'installazione nell'aula magna "San Salvatore" e altre 5 aule del Dipartimento di Architettura e Design di un impianto ad induzione magnetica per favorire l'acustica alle persone ipoudenti.

Come già osservato nella relazione relativa all'anno 2021, considerate le dimensioni dell'Ateneo genovese e la prevalenza di edifici di tipo 'storico', il numero degli interventi effettuati risulta, comunque, molto esiguo.

Per quanto riguarda gli studenti, è in corso di perfezionamento l'acquisizione di un software ad uso interno e per utenti con bisogni speciali (motivi di studio), che consente la conversione automatizzata di documenti in un formato accessibile; risponde alle linee guida per il diritto allo studio degli studenti con disturbi specifici di apprendimento e rientra negli strumenti compensativi per studenti con DSA

Nel corso del 2022 è stato anche realizzato un intervento in collaborazione con il servizio di consulenza clinica e orientativa per i disabili al fine di rimuovere alcune problematiche inerenti alla difficoltà di lettura delle e-mail istituzionali da parte di alcuni colleghi disabili, tramite intervento del Centro di servizio informatico di Ateneo CeDIA che in automatico si fa carico di inoltrare le mail ricevute a un indirizzo del tutore.

L'Amministrazione ha inoltre segnalato che è possibile chiedere il rimborso di alcune spese attraverso la procedura Welfare: vengono prese in considerazione le domande di sussidio del personale TABS e CEL con disabilità nel caso di malattie che necessitano di cure non rimborsabili dalla polizza sanitaria e spese straordinarie (massimale 5.000,00 €)

Azione 9 – Convenzioni

L'azione 9 prevedeva stipula di convenzioni con servizi domiciliari e strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti e con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell'infanzia, centri estivi.

Nel corso del 2022 non risultano convenzioni attive.

Secondo quanto comunicato dall'Amministrazione è in fase di ultimazione la stipula di convenzione per i dipendenti universitari con l'Asilo Nido "La Trottola" presso l'Ospedale S. Martino.

Si segnala inoltre che la sezione convenzioni del sito di Ateneo risulta non aggiornata.

Azione 10 - Supporto agli studenti e alle studentesse

Il CPO, con il sostegno di CUG e Delegata del Rettore alle pari opportunità e inclusione, ha proposto la modifica del Regolamento contribuzioni studentesche, relativamente al riconoscimento di benefici economici a studenti e studentesse caregiver e genitori. La legge di bilancio 2018 (legge n. 205 del 2017, art. 1, c. 255) ha riconosciuto la figura del caregiver e di conseguenza si è ritenuto necessario introdurre agevolazioni specifiche per studenti e studentesse caregiver che si iscrivono all'Università di Genova. Le medesime



agevolazioni devono essere garantite anche a genitori iscritti (anche adottivi) di bambini almeno fino all'età di 36 mesi (minimo) in quanto caregiver naturali. A luglio 2022 gli organi di Ateneo hanno approvato una modifica al Regolamento contribuzione studentesca e benefici universitari che, già a partire dall'a.a. 2022/23, riconosce un esonero parziale del 30% sulla terza rata universitaria a favore di studenti e studentesse caregiver -che prestano assistenza a familiari disabili, riconoscendo lo stesso beneficio anche a "caregiver naturali". Per accedere ai benefici è richiesta una situazione reddituale dei nuclei familiari richiedenti, attestata da ISEE-U/ISEE-UP, non superiore a € 50.000.

Azione 11- Sportello di ascolto di Ateneo

Nell'ambito del nuovo atto organizzativo, in vigore dal 1/1/2023, è previsto che tra le competenze del costituendo Settore welfare siano ricomprese le "iniziative di ascolto del personale tecnico-amministrativo. Non risulta tuttavia ancora attivato uno sportello di ascolto con le caratteristiche proposte nel Piano di Azioni Positive'

Azione 12- Mobilità del personale fragile

L'azione 12 prevedeva "Misure per soggetti a ridotta mobilità per spostamento casa-lavoro"

Presso l'Università degli Studi di Genova è stato introdotto il PSCU *Piano spostamenti casa-università* nell'ambito del quale è prevista la figura del *Mobility Manager* che si occupa di gestire la mobilità sostenibile dell'università.

All'interno del PSCU (Piano Spostamento Casa-Università) (Appr. Febbraio 2022), l'attività del *Mobility Manager* è stata:

- colloqui e riunioni con personale interessato perché affetto da specifici problemi e da responsabili per le disabilità al fine di favorire un'adeguata informazione a riguardo (es. dip. DIMA e DLDM);
- messa a conoscenza delle diverse opportunità di assistenza al fine di facilitare la mobilità individuale, mediante i servizi appositi predisposti da Ente Comune, cui Università è da intendersi come sussidiaria in casi residuali
- verifica delle condizioni attuali di richiesta da parte del personale per la quale non si è proceduto finora a stipula di convenzioni dedicate.
- si conferma, dunque, la volontà di favorire la mobilità individuale in casi di fragilità; tuttavia, la situazione attuale non risulta critica, per cui l'obiettivo è stato perseguito con azioni di sensibilizzazione ed informazione.

Azione 13 - Misure a favore della mobilità sostenibile

Nell'ambito di un progetto di miglioramento della mobilità ciclabile in ateneo, nel mese di novembre 2022 sono state installate rastrelliere per biciclette da numero 10 posti. Questo atto si pone a valle della stesura del Capitolato Speciale d'Appalto che ha compreso sia l'analisi dei prezzi sia individuazione e localizzazione di ciascuna rastrelliera sul suolo universitario. Infatti, è stato pensato un sistema capillare che potesse garantire almeno uno stallo per ciascuna sede all'interno dei confini del comune di Genova, nella speranza che questa iniziativa possa poi ampliarsi in numeri e su tutti i poli extra Città Metropolitana (Imperia, Savona e La Spezia). Più precisamente sono state individuate 34 posizioni utili per le rastrelliere e per ciascuna è stata valutata la corre/a metodologia di ancoraggio al terreno. Inoltre, un secondo obiettivo performativo è la riconoscibilità e riconducibilità all'Ateneo; ogni rastrelliera da 10 posti è fornita di lastra serigrafata con il logo "Università di Genova".

In merito alle Misure 1 e 8 del sopracitato PSCU ("1. Incentivi all'uso del trasporto pubblico/*sharing* mediante progetto PRINCE" e "8. Agevolazioni *car sharing*"), è stata siglata la Convenzione ElettraCar Sharing-UniGe che prevede a tutti i possessori di matricola UniGe (dipendenti e studenti) uno sconto di 10 euro all'avvio



dell'utilizzo del car sharing elettrico cittadino (flotta *station based* e *free-floating*) <https://unige.it/it/news/17074-convenzione-elettra-car-sharing>. Non è stato possibile procedere con Mimoto (servizio di *sharing scooter* elettrici) a causa del mancato rinnovo del servizio da parte del gestore.

L'ateneo inoltre aderisce al progetto PRINCE (<https://unigesostenibile.unige.it/PRINCE>) che con le sue azioni collegate, terminerà a dicembre 2023 grazie alla proroga di 12 mesi che sarà richiesta dal Comune.

Le azioni e incentivi previsti hanno puntato sul promuovere l'uso del bus, metropolitana, parcheggi di interscambio/intermodalità e car e bike-sharing. I comportamenti virtuosi da parte degli studenti sono stati premiati con 431 abbonamenti annuali AMT.

In merito ad altre iniziative relative alla Azione 13:

- campagna abbonamenti gratuiti/scontati, per Studenti UniGe sono stati erogati per l'anno accademico 2021-22 ben 4.251 abbonamenti gratuiti annuali per il trasporto pubblico cittadino metro-treno-bus (matricole al primo accesso UniGe).
- misure per la ciclabilità: Ciclovie universitarie su Fondo Ministeriale; continua l'attività di progettazione congiunta UniGe Comune di Genova, in particolare tra il *Mobility Manager* e l'Ufficio *Smart Mobility* del Comune di Genova, in seguito all'ottenimento del finanziamento MIMS per la realizzazione di ciclovie che colleghino i poli universitari e le maggiori stazioni di trasporto. I tracciati sono attualmente allo stadio di progetto definitivo e andranno a gara a breve (resp: ComGE).
- *Green Deal Mobility Scheme*, accordo fra università partners di Ulysseus, previsti incentivi per la mobilità degli Studenti Erasmus; è stata redatta al Genova *Green Mobility Guide* in accordo con i partners del progetto Ulysseus per l'incentivazione della mobilità green fra Università partners <https://ulyseus.eu/green-mobility-guide/genoa/>

Azione 14 – Benessere organizzativo

L'azione 14 era relativa al Benessere organizzativo e si articolava in due sottosezioni:

1. Azione 14 A - Promozione del benessere e della salute psicofisica
2. Azione 14B – Spazi di disconnessione.

Per quanto riguarda l'Azione 14A da marzo 2021 sono attivi presso l'Ateneo il servizio di consulenza clinica e orientativa per intervento psicologico finalizzato al benessere organizzativo, avente come responsabile la Psicologa e Psicoterapeuta Dott.ssa Patrizia Minetto e un servizio di consulenza clinica e orientativa per intervento psicologico per l'accompagnamento del personale disabile che ha come responsabile la Psicologa e Psicoterapeuta Dott.ssa Francesca Rendano

Questi servizi offerti dall'Ateneo forniscono un punto di ascolto e consulenza alla persona nelle sue eventuali difficoltà lavorative e di supporto alle strutture.

Si tratta quindi di un primo passaggio per la realizzazione del Punto d'Ascolto per il personale previsto dal Piano di azioni Positive 2021/2024 (VD. Azione 11)

Nel corso del 2022 l'attività dei due servizi è proseguita con un incremento dovuto alla maggiore conoscenza del servizio offerto, in un contesto di difficoltà del personale. Si rinvia alla sezione "Benessere del personale" per il dettaglio.

Per quanto riguarda l'Azione 14B non risultano ancora effettuate azioni.

Azione 15 – Partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale

L'azione prevedeva la revisione della normativa interna, che non risulta ancora stata completata.



Azione 16 – Percorsi formativi per il personale di rientro in servizio

Non risulta che siano stati effettuati corsi

Azione 17 – Interventi formativi per tutor e rappresentanti della componente studentesca eletti/e negli organi collegiali dell’ateneo

E’ stato effettuato un corso, esclusivamente per i tutor alla pari a favore di studenti con disabilità, organizzato dal Settore Servizi di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA. il Corso di Formazione era destinato ai vincitori del Bando di selezione per il reclutamento di studenti dell’Università di Genova per lo svolgimento di attività di affiancamento individuale (tutor alla pari) a favore di studenti con disabilità/invalidità e di studenti con DSA, allo scopo di eliminare o ridurre gli ostacoli nella realizzazione del percorso formativo prescelto. Obiettivo del corso è far acquisire ai tutor alla pari le conoscenze e le competenze necessarie per affiancare adeguatamente gli studenti nel loro percorso di studio.

- Edizione del 1° settembre 2022 n. 37 partecipanti
- Edizione del 26 ottobre 2022 n. 9 partecipanti

Inoltre, è stato realizzato un Incontro informativo sul tema della tutela dei dati personali destinato ai tutor alla pari e ai tutor didattici alla pari vincitori dei bandi di selezione di Ateneo. Obiettivo del corso: è stato approfondire le tematiche sulla tutela dei dati relativi alle condizioni di salute degli studenti affiancati dai tutor

- Edizione del 21 febbraio 2022 n. 37 partecipanti
- Edizione del 1° marzo 2022 n. 25 partecipanti
- Edizione del 14 aprile 2022 n. 13 partecipanti

Azione 18 – Corsi di formazione e aggiornamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo

Nell’offerta formativa in modalità a distanza per il 2022 si è tenuta in debito conto la tematica in oggetto creando sulla pagina di Aulaweb dedicata alla “Formazione on line” una specifica sezione denominata “Area Pari Opportunità - Benessere organizzativo - Politiche di Integrazione all’interno” della quale sono stati inseriti e resi disponibili per tutti i seguenti corsi:

1. *La normativa sulle pari opportunità*
2. *Diritti di cittadinanza e conciliazione dei tempi di vita*
3. *Differenze di genere nel mondo del lavoro*
4. *Benessere lavorativo e organizzativo*
5. *La normativa europea per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni*
6. *Gestione gruppi e conflitti (1 tabs)*
7. *Persuasione e motivazione*
8. *Valutazione e misurazione della performance nella P.A. (1 tabs)*
9. *Dalla promozione delle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze*
10. *La normativa italiana per la promozione di politiche di pari opportunità*
11. *Gli strumenti per la promozione delle pari opportunità e gli organismi di parità*
12. *La violenza sessuale e di genere in ambito migratorio (1 tabs)¹*
13. *Studi di genere e pari opportunità*
14. *I rischi psicosociali e stress luoghi di lavoro*

¹ Si evidenzia che il dato non è riportato nella tabella 1.11 fornita dall’amministrazione, ma è stato fornito direttamente dal settore formazione. È possibile che la frequenza non sia stata registrata nell’archivio matricolare. In ogni caso è confermato il dato relativo alla frequenza praticamente nulla di tale tipologia di corsi.



15. *Stress Management*

16. *Che cos'è il mobbing e come difendersi*

La cui partecipazione è stata, quest'anno, esigua (come riportato in parentesi).

A cui potremmo aggiungere, anche se meno direttamente correlati alla tematica, i seguenti corsi:

1. Corso base di *change management* per dirigenti e responsabili di struttura: la digitalizzazione della P.A. per migliorare l'efficienza delle pubbliche amministrazioni
2. Le nuove regole sull'orario di lavoro nella P.a. nel periodo Covid-19: nuovi obblighi per i dirigenti e relativa valutazione ai fini della performance dopo il D.L. 19 maggio 2020
3. O.I.V. e Nuclei di Valutazione

che comunque non sono stati frequentati da nessuno nel 2022.

Alcuni componenti del CUG hanno partecipato al Ciclo di seminari formativi organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane:

- 8 incontri della durata ognuno di 90 minuti (lezioni frontali e scambio di esperienze). I seminari sono stati online, da aprile a dicembre 2022

Aprile-maggio 2022:

«I soggetti di Equità e Diversità. Il ruolo del CUG nella programmazione strategica e interazione con gli altri organi di Ateneo»

«Gli Strumenti: Piano di Eguaglianza di Genere e Piano Azioni Positive»

«Consigliere/Consigliera di fiducia. Le funzioni, il ruolo e interazione con CUG e gli altri organi dell'ateneo»

«Salute e sicurezza in un'ottica di genere» Docente: Rita Biancheri, Università di Pisa.

Ottobre-dicembre 2022:

«Carriera Alias. Le linee guida 2022 e le esperienze di implementazione»

«Smart working e strumenti di pianificazione (PIAO)»

«Sportello di Ascolto e Violenza di genere»

«Comunicazione: linguaggio di genere e immagini per un'università inclusiva»

Azione 19- Corso di formazione del personale docente e TABS in materia di disabilità

Nell'ambito dei corsi organizzati dal Gruppo di lavoro sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento la Delegata del Rettore per l'Inclusione universitaria degli studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e il Settore di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA hanno collaborato alla realizzazione dei seguenti corsi:

«Studenti universitari con DSA» Workshop in presenza – Genova, Dipartimento di Architettura e design - 4 marzo 2022;

«Accessibilità e tecnologie educative» webinar online - 8 aprile 2022;

«Servizi per l'inclusione di studenti con disabilità e DSA dell'Ateneo genovese» workshop online - 6 maggio 2022;

«Per un'università inclusiva: studi di caso» Workshop online - 10 giugno 2022;

«Accessibilità e tecnologie educative» webinar online - 26 novembre 2022.

Inoltre, il Settore servizi di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA ha organizzato la «Giornata del Referente edizione 2022», incontro con la Dott.ssa Alice Camussa e la Dott.ssa Francesca Rendano psicologhe esperte sia nel campo delle metodologie di studio degli studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) sia nell'approccio alle diverse tipologie di disabili



Azione 20 – Promozione di insegnamenti o moduli dedicati a specifiche tematiche

L'azione 20 nell'ambito di intervento sulla didattica prevedeva la Promozione di insegnamenti o moduli dedicati a specifiche tematiche. In particolare, erano indicati come azione 20A- gli studi di genere e come azione 20B- la promozione di insegnamenti relativi all'inclusione delle persone con disabilità.

Da una ricognizione effettuata sull'offerta formativa di UniGe risultano 4 insegnamenti relativi a studi di genere e 16 insegnamenti relativi al tema dell'inclusione, con una crescita rispetto al 2021 in cui erano stati censiti complessivamente 3 corsi sulle tematiche in oggetto.

Azione 21 - Educazione alla gestione del conflitto e al contrasto alla violenza

Nell'ambito di intervento sulla comunicazione e sensibilizzazione culturale l'Azione 21 prevedeva l'Educazione alla gestione del conflitto e al contrasto alla violenza.

Nell'ambito di tale azione è stato attivato nel settembre 2022 il Gruppo di lavoro Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza

Inoltre in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne: 25 novembre 2022 si è svolto il Convegno: "il discorso della violenza di genere. Rappresentazioni, narrazioni e retoriche

Azione 22 – Gender Mainstreaming

L'azione risulta non realizzata.

Azione 23 – Comunicazione interna

Nel corso del 2022 è stata effettuata una revisione della intranet e sono state inserite alcune informazioni utili per il personale. Tuttavia, non risulta ancora sufficiente l'informazione sul welfare e sui benefit e i sussidi, e non è ancora attiva la piattaforma welfare.

Azione 24 – Sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale

L'azione 24 è relativa alla sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale e si relaziona all'azione 0.1 del GEP. Nel corso del 2022 è stato formalizzato un gruppo di lavoro che ha prodotto delle Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo (l'approvazione del Senato Accademico è del 27/02/2023), nell'ottica della promozione di un cambiamento culturale e di un adeguamento della modulistica di Ateneo.

Azione 25 – Promozione di iniziative culturali dedicati a specifiche tematiche

Nel corso del 2022 si sono svolti i seguenti Convegni:

1 marzo 2022

"Le lotte dell'8 marzo. Un percorso di riflessione verso una data importante"

In una lezione aperta del Corso di Introduzione agli studi di Genere, Emanuela Abbatecola, Isabel Fanlo Cortés, Arianna Pitino e Luisa Stagi dialogano su:

lavoro produttivo e riproduttivo, pari opportunità, differenze e disuguaglianze, violenza e genere

26 maggio 2022

Workshop "Il Farmaco e la Medicina Genere-Specifica" organizzato da Angela Bisio, Francesca Bagnoli, Danilo Michi, Angela Celeste Taramasso, Manuela Marcoli

17 giugno 2022

"Assimetrie di genere"



L'Università di Genova, con il Dipartimento di Fisica, il Comitato pari opportunità e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare, sezione di Genova, propongono il convegno "Asimmetrie di genere nell'Accademia" per sensibilizzare nei confronti delle problematiche di asimmetria di genere nel percorso educativo (scuola, università) e nel successivo percorso lavorativo, con una particolare attenzione allo sbilanciamento di genere presente soprattutto nelle discipline tecnico-scientifiche (STEM).

Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere

Nell'ambito di tale azione, oltre alla costituzione del Gruppo di lavoro Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza (vedi azione) si sono svolte le seguenti iniziative:

15.3.2022 - Convegno "Cosa succede quando si denuncia" Punti di vista degli specialisti sulle vittime di violenza di genere - Vittimizzazione secondaria - Intercettare le richieste d'aiuto - L'accoglienza delle vittime - Il ruolo della Magistratura - Il ruolo della stampa - Mediazione familiare in caso di violenza in famiglia
In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne: 25 novembre 2022 si è svolto il Convegno: "il discorso della violenza di genere. Rappresentazioni, narrazioni e retoriche".

Azione 27– Introduzione Carriera Alias

Nell'ottica di favorire il diritto allo studio, cercando di prevenire ogni forma di discriminazione e per garantire ambienti inclusi e rispettosi delle differenze, l'Ateneo ha predisposto l'attribuzione della carriera Alias a tutela della dignità degli studenti e studentesse transessuali e trans gender che si trovano nella fase di transizione del genere anche anagrafico. La carriera Alias permette loro di attivare un duplicato del tesserino universitario con l'identità transitoria che viene utilizzata nella sede di registrazione, in sede di appello e di esami e in tutte quelle occasioni che richiedono il badge di accesso all'interno dell'Ateneo. La normativa di riferimento per la carriera Alias è la L. 164/1982 che disciplina il cambiamento di sesso e le sentenze della Corte di Cassazione 15138/2015 e della Corte Costituzionale n. 221. del 05/11/2015, che hanno stabilito come il trattamento chirurgico non sia più un requisito necessario per ottenere la rettificazione del sesso anagrafico. Il cambiamento di orientamento giuridico è sostenuto dalla risoluzione del Consiglio Europeo PACE 2048 (<https://pace.coe.int/en/files/21736/html>) del 22 aprile 2015 in termini di equità e di non discriminazione. Al punto 4 della stessa si fa esplicito riferimento al principio di auto-determinazione e all'esigenza di prevenire lunghe e complesse procedure o il coinvolgimento di personale medico/psichiatrico; al punto 6.2.1 sostiene la necessità di ripensare il processo di riconoscimento legale del genere attraverso lo sviluppo di procedure veloci, trasparenti e accessibili, basate sull'autodeterminazione.

Nel 2022 sono state attivate n. 4 carriere alias (fonte del dato: Servizio Studenti).

Azione 28- Misure a favore della cultura della trasparenza e della legalità

L'azione risulta non ancora realizzata.

Azione 29 – Promozione delle pari opportunità negli studi

L'azione 29 era attinente alla Promozione delle pari opportunità negli studi e si differenziava in Azione 29A- Prevenzione del gender gap nei corsi di studio ed Azione 29B- attività di Mentoring nel percorso dal conseguimento del titolo di studio alle professioni



Azione 30- Scambio di buone prassi e relazioni con il territorio

Il Settore Servizi di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA con la Delegata del Rettore per l'Inclusione universitaria degli studenti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e la Delegata del Rettore alle pari opportunità e inclusione:

- ha partecipato alla rilevazione delle buone pratiche in uso presso il nostro Ateneo in tema di giustizia sociale e inclusione della RUS (Rete delle Università per la Sostenibilità)
- ha presentato il paper per il convegno «DAI, Il Disegno per l'Accessibilità e l'Inclusione», Genova, 2-3 dicembre 2022 «Strumenti di inclusione per studenti e visitatori con disabilità uditiva negli spazi di UniGe. Creazione di ambienti inclusivi per le persone con disabilità uditiva in UniGe».

Azione 31- Potenziamento del CUG e del CPO tramite l'assegnazione di un ufficio di supporto

Nell'ambito delle attività del Settore welfare, istituito con l'atto organizzativo in vigore dal 1.1.2023 è previsto un supporto al CUG e al CPO.

b) Bilancio di genere

L'Università degli Studi di Genova ha presentato il primo Bilancio di Genere, relativo all'anno 2019, nell'ottobre 2020, sebbene esso fosse stato introdotto nel nostro ordinamento già nel 2009 dall'art. 10 del d.lgs. 50. Tale Bilancio è stato fortemente voluto e, quindi, sollecitato sia dal Comitato per le Pari Opportunità sia dal Comitato Unico di Garanzia.

Nel 2022 si è provveduto all'aggiornamento dei dati con la pubblicazione del Bilancio di genere 2020, che può essere consultato al seguente indirizzo web: <https://cpo.unige.it/node/177>

c) Gender Equality Plan

Nel dicembre 2021 è stato elaborato, a cura di un gruppo di lavoro che ha coinvolto anche il CUG, il Gender Equality Plan dell'Università di Genova. Tale documento è stato formalmente approvato dagli Organi di Ateneo nel febbraio 2022.

La struttura del GEP di UniGe riproduce fedelmente i **requisiti di processo** (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e **di contenuto** dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Si tratta di un documento pubblico, approvato e firmato dal Rettore e pubblicato sul sito web dell'Ateneo. Il documento è stato condiviso in tutti gli ambiti istituzionali durante la sua realizzazione e al momento della pubblicazione. Il PDF è in formato accessibile.

La sezione che dettaglia i requisiti di processo è composta da quattro capitoli, che rispondono agli elementi essenziali per la costruzione del GEP (building blocks):

1. il primo capitolo dedicato agli aspetti formali e all'evidenza pubblica illustra le modalità di diffusione di informazioni sul GEP che saranno adottate a partire dalla sua presentazione ufficiale;
2. il secondo capitolo, dedicato alle risorse, dettaglia i gruppi di lavoro che hanno realizzato il GEP e le risorse (umane e finanziarie) che saranno dedicate all'implementazione e monitoraggio delle azioni. Inoltre, si definisce in quali termini il tempo dedicato alla realizzazione ed implementazione del GEP viene riconosciuto;
3. il terzo capitolo, relativo alla raccolta e al monitoraggio dei dati, presenta i dati relativi allo staff disaggregati per genere e formalizza la realizzazione di rapporti annuali per la valutazione di progressi e



risultati che permetteranno di rendere il GEP un documento dinamico, che rispecchia la continua evoluzione dell'Università di Genova e delle persone che in essa lavorano e studiano;

4. l'ultimo capitolo della sezione illustra le considerazioni alla base delle attività di formazione e costruzione di competenze tramite la formazione dello staff e dei *decision maker* e in particolare quella formazione rivolta al personale nelle posizioni di leadership e di decisori, sul superamento dei pregiudizi di genere. Tali attività saranno poi dettagliate nella seconda sezione.

La seconda sezione del GEP, relativa ai requisiti di contenuto, è suddivisa in sei capitoli, che descrivono le azioni programmate per le cinque aree di intervento richieste dalla Commissione, oltre a un'area propedeutica alle altre, volta alla necessaria creazione e adozione dei prerequisiti tecnologici e linguistici necessari a un'efficace implementazione delle azioni previste dal GEP.

- Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP
- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP si interfaccia e relaziona con molte azioni previste dal Piano di Azioni Positive, individuando per ciascuna azione, obiettivi, scadenze e risorse disponibili.

Le attività sono monitorate dall'Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team), costituito nel novembre 2021. Il Gender Equality Plan dell'Università di Genova è pubblicato all'indirizzo: https://unige.it/unige_gep.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La mancata somministrazione al personale TABS del questionario sul benessere organizzativo nel 2022 costituisce un ostacolo alla rilevazione della situazione percepita e vissuta dal personale dell'Ateneo, in relazione ad eventi di grande impatto che vanno dalla ripresa post-pandemica alla riorganizzazione delle attività lavorative, inclusa la peculiarità del nuovo modello lavorativo articolato lavoro in presenza/lavoro da remoto.

Il questionario sarebbe altresì stato un utile strumento comparativo anche per le attività del Gruppo di valutazione rischio stress lavoro correlato (SLC), i cui lavori sono iniziati fattivamente nel 2021, pur essendo stato costituito nel 2018.

L'anno 2022 ha visto la prosecuzione delle attività del Gruppo SLC. La valutazione del rischio SLC è parte integrante della valutazione dei rischi

A gennaio l'ufficio ha condiviso col gruppo i dati relativi agli eventi sentinella 2020, ad integrazione di quelli del triennio 2017-2019.

A marzo la psicologa del lavoro, a cui è stato affidato l'incarico di "Consulenza e supporto nel completamento della valutazione preliminare e nella realizzazione della fase di valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato nell'università di Genova" ha presentato al gruppo SLC i risultati della valutazione preliminare in una relazione.

Tale valutazione ha previsto la somministrazione di liste di controllo a rappresentanti dei diversi gruppi omogenei (da ciascuno degli 8 gruppi omogenei, cui sono stati aggiunti gli RLS, si sono sorteggiati un uomo e una donna).

Della valutazione preliminare fanno parte anche i dati emersi dagli "eventi sentinella" relativi al triennio 2018-2020, relativi a: indici infortunistici, assenze per malattia, assenze da lavoro, ferie non godute, trasferimenti richiesti dal personale, rotazione del personale, cessazioni per trasferimento ad altro ente, procedimenti sanzioni disciplinari, richieste visite mediche straordinarie medico competente, segnalazioni formalizzate al medico competente, istanze giudiziarie licenziamento.

Il documento presentato non è stato approvato in tale seduta, perché sulle risultanze non vi è stato accordo. Gli RLS hanno evidenziato la scarsa rappresentatività dei lavoratori a cui sono state somministrate le liste di controlli e l'inadeguatezza del triennio considerato (2018-2020), con la richiesta di riconteggiare un diverso triennio (2019-2021).

Sono altresì emerse discrepanze tra le risposte fornite dai rappresentanti dei gruppi omogenei, che riguardano l'ambiente di lavoro (adeguata illuminazione e microclima), l'orario di lavoro, la diffusione dell'organigramma aziendale e la presenza di procedure, l'esistenza di criteri relativi alle progressioni di carriera.

La consulente ha suggerito, pur mantenendo l'approvazione del documento già proposto, di accostare una valutazione comparativa per il 2021 e di inserire alcuni correttivi per rendere maggiormente significativi i campioni al momento dei focus group.

Gli RLS hanno invece richiesto l'elaborazione del triennio 2019-2021, che consenta di verificare gli aspetti più rilevanti collegati alle nuove metodologie di lavoro e all'impatto della pandemia e di integrare gli intervistati dei gruppi omogenei con una corretta ponderazione, tenendo conto per tali gruppi delle interviste fatte agli RLS e inserendo almeno un gruppo omogeneo nuovo per chi svolge in prevalenza attività da remoto.

A maggio si amplia la lista di controllo a ulteriori 21 lavoratori, per raddoppiare il campione rappresentativo iniziale. A settembre si svolgono due focus group con gli RLS e un incontro del gruppo SLC, in cui si discute sull'opportunità di considerare i dati acquisiti sinora nella procedura di valutazione come il primo tassello di



un più ampio monitoraggio che dovrà proseguire sulla base di modalità discusse dal gruppo, sulla mancanza di un gruppo omogeneo relativo al personale medico e tecnico amministrativo convenzionato, sull'opportunità di creare un gruppo omogeneo oppure di fare un focus group ai telelavoratori, sulla necessità di individuare adeguati criteri di valutazione qualitativa da affiancare a quelli oggettivi previsti dalla metodologia INAIL. La rappresentanza del CUG rileva come i dati relativi alle segnalazioni al medico competente negli eventi sentinella dovrebbero essere integrati dalle richieste pervenute ai due servizi attivi di supporto psicologico per il personale TABS, per non sottostimare l'evento.

A ottobre il Gruppo SLC discute di approfondire la valutazione su vari aspetti. Vi è la necessità di far emergere le problematiche relative all'inclusione dei disabili; accanto agli interventi di Sorveglianza sanitaria e a tutte le misure specifiche per disabilità, si può immaginare un approfondimento della valutazione nei team di lavoro in cui sono inseriti lavoratori disabili. Altre necessità riguardano il far emergere in che modo lo stress si manifesti diversamente tra uomini e donne, l'estensione della valutazione del rischio SLC al personale docente "precario" (assegnisti, docenti a contratto, anche dottorandi), un *focus* sulle ricadute psico-fisiche della pandemia sui dipendenti UniGe, con apposito questionario. Urgente è l'attuazione di una idonea programmazione della gestione organizzativa del personale TABS, il più possibile condivisa, sia per ciò che riguarda le assunzioni, sia per ciò che riguarda spostamenti e trasferimenti interni. Si sollecita il ripristino di pratiche di affiancamento nel caso di nuove assunzioni, trasferimenti, cambio mansioni, per non gravare eccessivamente sul personale già inserito nella struttura che riceve la nuova "unità", anche perché questo aumento del già oneroso carico di lavoro ha ricadute non solo sul benessere lavorativo, ma anche sull'adeguatezza del trasferimento delle competenze.

Le criticità relative alle modalità di applicazione della metodologia INAIL e a quanto riportato in precedenza, a tutt'oggi, il Gruppo di Lavoro non è pervenuto all'approvazione del documento di valutazione. Conseguentemente, non è tuttora possibile stabilire quali misure di prevenzione del rischio SLC debbano essere adottate presso l'Università degli Studi di Genova. E nel frattempo il contratto di affidamento per l'incarico di consulenza e supporto nel completamento della valutazione preliminare e nella realizzazione della fase di valutazione approfondita del rischio stress lavoro correlato è terminato. Il nuovo bando ha determinato l'assegnazione dell'incarico a un diverso consulente. Il passaggio di consegne, la presa in visione della documentazione e il riavvio dei lavori con un nuovo soggetto costituiscono un'ulteriore dilazione della tempistica delle attività.

Nel corso del 2022 è proseguita l'attività dei servizi di **supporto psicologico** per il personale TABS dell'Ateneo e per i disabili, attivato dal 2021 e svolto da due consulenti psicologiche individuate mediante apposite procedure

Si riporta una descrizione delle attività tratta dalle relazioni inviate dalle psicologhe.

1) Dott.ssa Patrizia Minetto - Progetto "Intervento psicologico finalizzato al benessere organizzativo". *Il Servizio è stato attivato dall'Ateneo a fine marzo 2021, con la volontà di offrire ai dipendenti uno supporto dedicato al benessere lavorativo, attivabile su richiesta di singoli per affrontare eventuali situazioni di disagio o di conflitto, dei Responsabili delle strutture per la gestione di eventuali difficoltà relazionali, o da più colleghi per facilitare attività di gruppo.*

Nel corso del 2022 il servizio è diventato più conosciuto e ciò sta portando ad un utilizzo maggiormente diversificato. La maggior parte di richieste sono state ancora individuali, così come durante il primo anno di attività, ma oggi si può osservare una graduale attenzione verso le tematiche di gruppo, uno sguardo più sensibile alle dinamiche che avvengono all'interno delle diverse realtà lavorative e alle conseguenze che la



qualità delle relazioni ha sul benessere di ogni singola persona e di tutto il gruppo nel suo insieme. Da un punto di vista formale, le richieste continuano a giungere all'attenzione sia attraverso la mail dedicata benessere@unige.it sia talvolta, attraverso contatti con responsabili che segnalano situazioni di difficoltà. Attualmente buona parte delle consulenze avviene in presenza ma la possibilità di svolgere i colloqui anche a distanza rimane un valore aggiunto, non solo per quanto riguarda la logistica (risparmio di tempo ecc.) ma anche come scelta operativa. L'utilizzo della presenza o della distanza negli incontri può assumere una valenza psicologica importante.

Consulenze attivate:

2022: 26, di cui 3 a chi ha compiti di gestione gruppi di lavoro e 2 di supporto a responsabili di strutture. Per quanto riguarda le tematiche, sono prevalenti quelle di tipo comunicativo-relazionale, seguite da quelle da sovraccarico di lavoro con stati di ansia e stress e di demotivazione.

Nell'ambito dell'Obiettivo INDDIR 3 (Piano Integrato 2021-2023) rientra un'attività di ascolto e coinvolgimento sistemico del personale in tema di benessere organizzativo da parte dei Dirigenti, realizzata tramite focus group condivisi con CPO e CUG nel mese di settembre.

Appare importante investire in formazione e attività volte a migliorare la comunicazione, la partecipazione attiva ed il coinvolgimento del personale.

Si sollecita ad aumentare la sinergia tra questo servizio e quello di accompagnamento alla disabilità e alle attività relative allo stress lavoro correlato, come di tutti gli organismi che si occupano del benessere del personale dell'Ateneo.

2) Dott.ssa Francesca Rendano – “Servizio rivolto al personale con disabilità e per l'inclusione”

Servizio attivato alla fine di marzo 2021, con il fine di offrire:

- sensibilizzazione e creazione di un ambiente lavorativo inclusivo;
- ascolto e sostegno al personale con disabilità rispetto a criticità emotive, relazionali e operative in ambiente lavorativo;
- supporto ai dipendenti con disabilità nella fase di inserimento e per tutto il percorso lavorativo, attraverso la consulenza individuale e interventi di accomodamento ragionevole e mirato al contesto fisico, organizzativo e relazionale;
- consulenza al gruppo di lavoro e a coloro che hanno responsabilità gestionali qualora si presentino problematiche che coinvolgano lavoratori con disabilità.

La consulenza si articola in colloqui individuali, interventi di gruppo, progettazione, ridefinizione e monitoraggio nel tempo dell'attività lavorativa in considerazione dei cambiamenti personali (sopraggiunti problemi di salute e legati all'età) e del contesto di lavoro (mansioni che diventano maggiormente specifiche e informatizzate, diversa organizzazione) per promuovere e consolidare la cultura dell'inclusione.

Se lo scorso anno è stato caratterizzato dal perdurare dell'emergenza sanitaria per il Covid-19 e delle misure di prevenzione e sicurezza per le quali molti lavoratori con disabilità accertata e fragilità hanno lavorato da casa, il 2022 ha visto l'ampio rientro in presenza e la necessità di riorganizzare il lavoro, tenendo conto di norme sanitarie ancora vigenti e l'opportunità di accedere al lavoro agile, che ha ridisegnato i gruppi di lavoro.

Numero delle richieste che hanno dato luogo ad un accompagnamento di lunga durata:

2022



<i>Consulenze cliniche individuali</i>	6
<i>Formazione alla relazione e all'inclusione</i>	1
<i>Supporto nel percorso lavorativo</i>	10
<i>Consulenza a responsabili di strutture e uffici</i>	6
<i>Accompagnamento per prepensionamento</i>	1
<i>Interventi sul gruppo di lavoro</i>	3
<i>Job Analysis</i>	5

2021

<i>Consulenze cliniche individuali:</i>	4
<i>Consulenza in fase di inserimento:</i>	1
<i>Supporto nel percorso lavorativo:</i>	3
<i>Consulenza a responsabili di strutture e uffici:</i>	8
<i>Creazione di materiale per la formazione professionale e monitoraggio:</i>	2
<i>Interventi sul gruppo di lavoro:</i>	4
<i>Riprogettazione dell'impegno lavorativo:</i>	6

Le richieste di intervento sono pervenute nella maggior parte dei casi dai responsabili di uffici e servizi. Nel 2022 sono state seguite e monitorate le situazioni individuali e dei gruppi di lavoro, che già erano state prese in carico, per adattare via via le mansioni e le relazioni al fine di costruire stabili e favorevoli contesti di lavoro. È stato organizzato un incontro di formazione rivolto ai tutor di accoglienza di un dipartimento presso il quale lavora una persona con disabilità per promuovere relazioni e comunicazioni inclusive. L'intervento ha coinvolto alcuni docenti, i rappresentanti degli studenti, è stata chiesta la collaborazione del Servizio di orientamento, coinvolgendo nel modo più ampio possibile tutto il contesto di lavoro. Appare opportuno che le prassi efficaci vengano diffuse e consolidate nell'Ateneo, coinvolgendo la parte docente e gli studenti post-laurea.

Vi è stata la partecipazione ad alcuni incontri per la rilevazione dello stress lavoro correlato e a occasioni di confronto con la psicologa incaricata, così come sono proseguiti i momenti di scambio e impostazione condivisa con la collega del servizio per il benessere organizzativo.

Sono state promosse iniziative per far conoscere il servizio e per coinvolgere i lavoratori con disabilità. Nello spazio on line dedicato sono stati pubblicati articoli e proposte di partecipazione attiva per individuare buone pratiche e considerare le risorse e le barriere incontrate sul posto di lavoro (advocacy).

Si ritiene che per creare una cultura del benessere sia necessario raccordare le singole iniziative creando un vero unico processo che colleghi e porti alla messa a sistema tutte le fasi della filiera:

- il rilevamento di situazioni di malessere e stress psico-fisico da lavoro correlato,



- la predisposizione di misure di risanamento,
- il monitoraggio in itinere
- La formazione

È necessario proseguire per costruire un sistema di interventi che siano non di tipo emergenziale ma strutturale.

La messa a bando dei due servizi di orientamento psicologico non garantisce la continuità nel tempo di gestione del personale preso in carico, con evidenti ricadute negative relativamente alla relazione di fiducia nel servizio offerto dall'Ateneo, che è il presupposto per la riuscita del percorso terapeutico.

La mancanza della figura Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, come previsto dalla norma e soprattutto di un ufficio di supporto alle problematiche del personale con disabilità (temporanea o permanente), anche sopravvenuta, deve essere una priorità di un Ateneo che voglia essere inclusivo.

Ad integrazione dei dati forniti dalle due psicologhe il CUG ha richiesto e ottenuto dati – in forma anonima e aggregata - da parte del **Servizio di Sorveglianza Sanitaria di Ateneo** relativamente ai lavoratori che nel corso dell'anno 2022 hanno effettuato una visita medica su propria richiesta, come previsto dall'art. 41, comma 2, lettera c del D. Lgs. 81/2008.

I lavoratori che hanno presentato richiesta di visita medica risulta essere pari a n= 19 unità. Di queste, n=3 visite hanno riguardato lavoratori che hanno evidenziato disturbi riconducibili alla sfera psico-sociale.

Per quanto riguarda la regolamentazione in materia di benessere organizzativo, come già ricordato nella Relazione 2020, l'Università degli Studi di Genova ha adottato il Codice etico ed il Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio.

Codice etico², contenente le regole di condotta alle quali sono tenuti a conformarsi docenti, studenti e personale TABS. Le regole di condotta introdotte dal codice etico prevedono il rifiuto di ogni forma di discriminazione e vessazione, il divieto di abusare direttamente o indirettamente della propria posizione, il divieto di promuovere o adottare decisioni che possano creare situazioni di conflitto con gli obiettivi, le finalità e gli interessi dell'Ateneo, il rifiuto di ogni forma di favoritismo e nepotismo in quanto in contrasto con l'onestà, la trasparenza e la valorizzazione del merito, la trasparenza e la pubblicità di tutte le delibere e provvedimenti adottati da organi collegiali o monocratici, il rifiuto di ogni offerta non simbolica di doni e venefici che possano influenzare lo svolgimento delle attività istituzionali, la tutela delle risorse dell'Ateneo, la tutela della sicurezza, della salute e dell'ambiente, la tutela del nome e dello stemma dell'Ateneo, la libertà d'insegnamento e di ricerca, il diritto ad essere riconosciuti come autori dei risultati delle proprie ricerche, i diritti e doveri degli studenti. Il codice prevede, altresì, le sanzioni da applicare in caso di violazione del codice stesso.

Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio³. Tale codice è stato assunto riconoscendo come valori guida quelli espressi dal codice etico, riconducibili agli obiettivi della correttezza, dell'uguaglianza e del reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Sulla base di questo fondamentale assunto l'Ateneo di Genova, rifiutando qualsiasi

² Emanato con decreto rettorale n. 497 del 16/12/2011

³ Emanato con decreto rettorale n. 2411 del 04/06/2018



forma di discriminazione, molestia, mobbing, si impegna a garantire il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole e discriminatorio, e ad adottare misure adeguate, tempestive e imparziali, per contrastare tali comportamenti e atti, anche attraverso una politica di sensibilizzazione. Contestualmente l'Ateneo di Genova si impegna a tutelare e valorizzare il benessere psicofisico della comunità accademica.

In data 8 novembre 2021, previa apposita procedura di valutazione comparativa, è stato affidato alla Dott.ssa Simona Gagino l'incarico di Consulente di fiducia di Ateneo per lo svolgimento di attività di ascolto e di assistenza a tutela di chiunque appartenente alla comunità universitaria si ritenga vittima di mobbing e/o molestie verificatisi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo a opera di altro appartenente alla comunità universitaria. L'incarico della Dott.ssa Gagino ha la durata di un triennio e scadrà nel novembre 2024.

La figura della/del Consulente di fiducia è prevista dall'art. 5 del Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio.

La/il Consulente è una figura *super partes* chiamata a prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing e di molestie che hanno luogo nell'ambiente di lavoro o di studio dell'Ateneo, portati alla sua attenzione da qualsiasi soggetto appartenente alla comunità universitaria.

La/Il consulente svolge attività di ascolto e di assistenza a tutela di chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di mobbing e/o molestie verificatisi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo, ad opera di un altro appartenente alla comunità universitaria; propone all'Amministrazione eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o per superare le situazioni di disagio; interagisce con gli organi preposti a supporto dell'Amministrazione per la definizione di strategie idonee a promuovere il miglioramento della qualità della convivenza organizzativa; monitora eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri con le diverse componenti operanti all'interno dell'Ateneo; propone azioni opportune e iniziative di formazione e informazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone che operano nell'Ateneo; partecipa, su richiesta, alle riunioni del CUG e del CPO, relaziona annualmente sull'attività svolta all'interno dell'Ateneo.

Si rinvia alla relazione della Consulente per quanto riguarda l'attività del 2022.

Come già evidenziato, dalla relazione si evince la necessità che tale figura sia maggiormente conosciuta all'interno dell'Ateneo.



SEZIONE 5. PERFORMANCE

La programmazione prevista dalla Legge 43/2005 (programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti) è stata integrata all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del D. L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in L. n. 113/2021, nella sezione "Programmazione",

Nel Piano Strategico 2021-2026 sono individuate 5 linee strategiche, articolate negli ambiti della formazione e servizi agli studenti, della ricerca, della terza missione e dell'organizzazione e risorse.

- Digitalizzazione e Innovazione
- Sostenibilità
- Inclusione
- Internazionalizzazione
- Qualità

In particolare, per quanto riguarda l'inclusione: *"L'Università vuole valorizzare nei suoi percorsi formativi e nelle sue politiche di gestione la centralità della "persona" e la ricchezza delle diversità, promuovendo azioni e comportamenti volti all'accessibilità, all'equità e all'inclusione. Occorre individuare e progettare tutti i sostegni necessari per svolgere in modo efficace le attività didattiche e lavorative, eliminando le barriere architettoniche e digitali e contrastando quelle psicologiche e sociali, favorendo la piena partecipazione delle fasce più deboli alla vita universitaria e avversando ogni forma di discriminazione."*

Nell'ambito del PIAO gli obiettivi strategici e operativi (azioni), definiti nel Piano Strategico e nel Programma Triennale 2021-2023, aggiornato al 2023, sono declinati in attività tecnico-amministrative, ossia strumenti a supporto della loro realizzazione, secondo i requisiti previsti dal sistema di AQ

Sono previsti i seguenti obiettivi strategici:

A. FORMAZIONE E I SERVIZI AGLI STUDENTI

OBIETTIVO STRATEGICO 1 Allineare l'offerta formativa alle sfide future e alle esigenze della società, valorizzando la dimensione internazionale della didattica.

OBIETTIVO STRATEGICO 2 Garantire ambienti favorevoli alla presenza dei giovani e servizi didattici e di supporto innovativi,

OBIETTIVO STRATEGICO 3 Favorire una scelta consapevole del percorso universitario, potenziare il sostegno in itinere e facilitare l'accesso di studentesse e studenti al mondo del lavoro

B. RICERCA

OBIETTIVO STRATEGICO 4 Potenziare l'attività di ricerca di base in sinergia con le iniziative locali, nazionali, europee e internazionali, rafforzando la ricerca interdisciplinare e la contaminazione di competenze

C. TERZA MISSIONE

OBIETTIVO STRATEGICO 7 Contribuire allo sviluppo della società attraverso il trasferimento di conoscenze e tecnologie al sistema sociale e produttivo e capitalizzare la rete di collaborazione con altri atenei ed enti di ricerca

OBIETTIVO STRATEGICO 8 Promuovere il ruolo sociale ed educativo dell'Ateneo e valorizzarne il patrimonio storico, scientifico, culturale, artistico, bibliotecario, archivistico e museale



Università
di Genova



OBIETTIVO STRATEGICO 9 Promuovere azioni e processi di sviluppo a favore della sostenibilità e dell'inclusione e l'acquisizione di competenze trasversali per l'imprenditorialità e la cittadinanza attiva

D. ORGANIZZAZIONE E RISORSE

OBIETTIVO STRATEGICO 10 Perseguire lo sviluppo dell'organizzazione con attenzione all'identificazione delle migliori relazioni ed interdipendenze funzionali tra gli uffici e nell'ottica della semplificazione e di una maggiore fluidità e correttezza

dei processi, della dematerializzazione e della digitalizzazione delle procedure

OBIETTIVO STRATEGICO 11 Riquilibrare e progettare gli spazi e le infrastrutture garantendone la sicurezza, la sostenibilità finanziaria e la qualità dei servizi

OBIETTIVO STRATEGICO 12 Ottimizzare le politiche per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo e favorire lo sviluppo delle professionalità in una dimensione inclusiva e di continua crescita

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al documento, disponibile all'indirizzo web:

<https://intranet.unige.it/personaleta/cicli-della-performance>



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall’art. 28 dello Statuto dell’Università degli Studi di Genova, è istituito ai sensi della legge n. 183/2010, con composizione paritetica di rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dell’amministrazione.

Il Comitato collabora con il Comitato per le Pari Opportunità dell’Università degli Studi di Genova, di cui all’art. 27 dello Statuto.

Le modalità di nomina e costituzione sono disciplinate dall’art. 5 del Regolamento generale di Ateneo, che prevede, in particolare, quanto segue:

1. Il CUG ha composizione paritetica; è formato da due componenti, un effettivo ed un supplente, designati dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) e da ciascuna delle organizzazioni sindacali ammesse, ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo di comparto, alla contrattazione collettiva integrativa, nonché da un pari numero di rappresentanti, effettivi e supplenti, designati dal direttore generale, in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. Il CUG è costituito e può operare ove sia stata nominata la metà più uno dei componenti previsti, effettivi e supplenti.
2. I componenti, compreso il presidente, sono nominati con atto del direttore generale e restano in carica un quadriennio. Il relativo mandato è rinnovabile consecutivamente per una sola volta.
3. Il presidente, scelto tra gli appartenenti ai ruoli dell’Ateneo, deve possedere elevate capacità organizzative e comprovata esperienza maturata anche in analoghi organismi o nell’esercizio di funzioni di organizzazione e gestione del personale.

È inoltre previsto, al comma 5, che “I rappresentanti dell’Amministrazione sono nominati tra dipendenti dotati di requisiti di professionalità ed esperienza.”

Il CUG è stato ricostituito, per il per il quadriennio 2020-2024 con DDG n 2160 del 5.6.2020; la composizione è stata successivamente integrata con DDG n 119 del 15.1.2021, DDG n 540 del 10.2.2022 e D.D.G. n. 4906 del 11.11.2022 Il precedente comitato, costituito con D.D.G. del 14/01/2014 era scaduto, a conclusione di un periodo di prorogatio, il 12/03/2018.

I componenti del CUG hanno avuto accesso a corsi specifici previsti dal Piano di formazione dell’Ateneo, e hanno partecipato in modalità remota al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane nel 2020 (3 - 4 dicembre 2020), 2021 (11 – 12 dicembre 2021) e 2022 (6 – 7 ottobre 2022).

Il CUG dell’Università degli Studi di Genova non ha dotazione di budget e non dispone di spazi fisici. È dotato di un sito (<https://comitatodigaranzia.unige.it/>) e di un indirizzo di posta elettronica (cug@unige.it) a cui possono essere indirizzate eventuali segnalazioni.



L'attività del CUG dell'Università degli Studi di Genova si conforma a quanto previsto in materia dalla normativa nazionale (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183, Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche").

Per quanto riguarda la normativa interna, oltre all'art. 28 dello Statuto, i rapporti sono regolati dal Codice di Condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università degli Studi di Genova e dal Regolamento CUG.

B. ATTIVITÀ

Rientrano nelle competenze del CUG i seguenti compiti.

POTERI PROPOSITIVI:

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- nell'amministrazione pubblica di appartenenza

*Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa*

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Diffusione delle conoscenze ed esperienze 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

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Piani di formazione del personale

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Criteri di valutazione del personale

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle 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 nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro



Nel corso del 2022 si sono svolte 7 riunioni (29 marzo 2022 10 maggio 2022, 20 giugno 2022, 19 luglio 2022, 22 settembre 2022, 25 ottobre 2022, 6 dicembre 2022), in cui:

- è stata elaborata la Relazione annuale 2021 (marzo 2022);
- è stato richiesto il rinnovo delle Convenzioni per l'Infanzia (marzo 2022)
- è stata formulata una proposta di regolamentazione sul lavoro agile (maggio 2022)
- si è tenuto l'incontro con la dott.ssa Rendano, Servizio psicologico di Ateneo per i disabili (giugno 2022) e con l'avv. Gagino, Consulente di fiducia dell'Ateneo (giugno 2022)
- sono stati designati i referenti per la rete territoriale CUG (giugno 2022)
- è stato discusso il tema della formazione del personale disabile (luglio 2022)
- Si è aderito alle indagini della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità nelle Università Italiane, relative all'implementazione della figura del Responsabile dei Processi di Inserimento delle Persone con Disabilità e alle indagini sul benessere organizzativo e relative azioni (luglio 2022)
- è stato condotto il monitoraggio delle azioni inserite nel Piano Azioni Positive e nel Gender Equality Plan 2022-2025 (luglio settembre dicembre 2022)
- è stato discusso l'aggiornamento del sito web del CUG (settembre dicembre 2022)
- Partecipazione al Gruppo di Lavoro Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione ed alla violenza
- È stato esaminato il nuovo Sistema di Valutazione della Performance e la pesatura delle posizioni (ottobre 2022)
- è proseguito il lavoro dei gruppi di lavoro interni (comunicazione, dati, lavoro agile, ecc.);
- sono state esaminate diverse segnalazioni pervenute dal personale dell'Università;
- sono stati predisposte e trasmesse 3 note al Rettore e al Direttore Generale relativamente a segnalazioni pervenute. (lavoro agile, formazione disabili, valutazione della performance)

Il CUG ha partecipato a tutte le sedute di contrattazione, esprimendo il proprio parere su tematiche rilevanti per il personale e per eventuali discriminazioni quali il nuovo regolamento in materia di lavoro agile e le problematiche connesse (buoni pasto, rimborsi spese, modalità di disconnessione, accesso al lavoro agile, programmazione ferie, ecc.).

Il CUG partecipa all'Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team), nominato nel novembre 2021, che ha redatto il Gender Equality Plan dell'Università di Genova e al Gruppo di lavoro Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza, costituito nel settembre 2022



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2022, il CUG ha svolto con assiduità il proprio ruolo di verifica dell'operato dell'Amministrazione al fine di evidenziare eventuali discriminazioni, non solo in relazione al genere.

Nella relazione del 2021 era stata evidenziata la necessità che il nuovo atto organizzativo prevedesse un Settore dell'Area personale dedicato alla gestione del personale con disabilità e di un Settore dedicato al welfare.

Si dà atto all'Amministrazione di aver previsto nell'ambito dell'Atto organizzativo in vigore dal 1.1.2023 un Settore welfare e sviluppo del personale che comprende, tra le proprie competenze, anche i servizi al personale disabile.

È inoltre da accogliere positivamente l'istituzione di gruppi di lavoro, rispettivamente rivolti al monitoraggio del GEP e al linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza.

L'analisi dei dati ha evidenziato che i carichi familiari (permessi Legge 104, permessi per assistenza) ricadono prevalentemente sulla componente di genere femminile del personale. Se da un lato occorre creare le condizioni per un cambiamento culturale e una migliore suddivisione dei compiti di cura, occorre nel frattempo migliorare e incrementare il numero delle convenzioni per assistenza domiciliare e cura dei minori e dei conviventi fragili, che risulta estremamente ridotto. Tra l'altro, nel 2022, il rientro in presenza dei lavoratori ha prodotto, giocoforza, l'incremento del numero delle assenze per congedi parentali e Legge 104. Tale dato evidenzia che lavoro agile e da remoto sono validi strumenti per la conciliazione vita-lavoro. In effetti, nel 2021, le assenze per congedi parentali e legge 104 avevano subito un notevole decremento.

Per quanto riguarda invece il benessere del personale e in particolare il monitoraggio, emergono alcune criticità:

- difficoltà e ritardi nelle attività del Gruppo di lavoro stress lavoro-correlato
- mancata somministrazione del questionario sul benessere
- ritardo nella redazione del documento di valutazione dei rischi

A tale proposito si suggerisce l'introduzione di un sistema di monitoraggio costante attraverso confronti tra i/le dirigenti e il personale addetto ai servizi, con una relazione periodica che metta in risalto obiettivi e criticità.

Per quanto riguarda la disabilità, le azioni messe in campo non risultano tuttora sufficienti. Il numero di barriere architettoniche eliminate è molto ridotto, non risulta accertata l'accessibilità del sito, non risulta implementata la carta dei servizi. Anche il numero di ausili messi a disposizione del personale disabile risulta ridotto.

Per tale motivo nella proposta del PAP 2021-2024 si suggerisce il *disability management* come vera e propria azione trasversale, in un'ottica di benessere generale che parta dall'attenzione alle persone più fragili.

Risulta un numero estremamente ridotto di abbattimenti di barriere architettoniche. Si evidenzia la necessità di dare priorità a tali interventi e di prevedere un piano annuale con risorse dedicate e procedure definite per la richiesta di tali interventi.



Sul fronte della disabilità e della fragilità, vanno registrati due successi che vanno implementati e confermati: l'istituzione del servizio di consulenza clinica e orientativa, dedicato a tutto il personale, ed il servizio di consulenza clinica e orientativa per intervento psicologico per l'accompagnamento del personale disabile.

Grazie all'operato di questi servizi, sono state rilevate criticità importanti che minano il benessere organizzativo e personale. Si ravvisa, tuttavia, la necessità di una continuità di tali servizi: la messa a bando dei due servizi di orientamento psicologico non garantisce la continuità nel tempo di gestione del personale preso in carico, con evidenti ricadute negative relativamente alla relazione di fiducia nel servizio offerto dall'Ateneo, che è il presupposto per la riuscita del percorso terapeutico.

Si segnala inoltre la mancanza della figura Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, come previsto dalla norma e soprattutto di un ufficio di supporto alle problematiche del personale con disabilità (temporanea o permanente), anche sopravvenuta, deve essere una priorità di un Ateneo che voglia essere inclusivo.

Si rileva che il ritardo nella costituzione e nelle attività del Gruppo stress lavoro-correlato rappresenta una criticità, che ha avuto ricadute negative anche nello svolgimento delle varie fasi programmate. La perdita di significatività nell'assumere il triennio 2017-2019 come base per l'analisi dei dati, ha comportato la necessità di integrare i dati 2020, che costituisce uno spartiacque. In effetti, a partire da tale anno, l'emergenza pandemica ha comportato una obbligata e completa riorganizzazione delle attività lavorative. Gli effetti di questo cambiamento, che ha introdotto forme inedite di svolgimento del lavoro, non accompagnata da un'adeguata chiarezza regolamentare, ha prolungato i suoi effetti per tutto l'anno 2021, con il protrarsi dell'emergenza Covid, con un impatto sullo stato psico-fisico dei lavoratori, con un'attenzione specifica ai fragili, che sarà necessario approfondire.

I dati raccolti evidenziano uno stato di particolare sofferenza del personale, attestato dai numerosi interventi effettuati dai servizi di consulenza psicologica sia dagli 'eventi sentinella' monitorati dal Gruppo stress lavoro correlato.

È inoltre necessario tener conto sia dell'impatto e delle ricadute sulla salute psico-fisica dei lavoratori causati dal rientro dopo situazione pandemica, in particolare per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori fragili, sia dei nuovi carichi derivanti dalle attività correlate alla realizzazione del PNRR, che comportano un considerevole carico di lavoro su strutture già provate dal ridotto turn-over.

In tale ambito al 31.12.2022, quando le attività PNRR risultavano già in fase di avanzato avvio, erano state effettuate solo due assunzioni di personale a tempo determinato.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza, se è da accogliere positivamente l'introduzione di una regolamentazione, che è stata condivisa e discussa anche con CPO e CUG, va evidenziato che continua a non esservi stata omogeneità per quanto riguarda la dotazione di strumentazione e pertanto molte lavoratrici e lavoratori a distanza hanno dovuto utilizzare propria strumentazione.

Si rinnova inoltre la richiesta di un migliore monitoraggio attraverso la raccolta sistematica di dati resi disponibili a CUG e CPO (azione prevista anche dal GEP), in modo da poter svolgere funzione propositiva e di stimolo o risoluzione delle problematiche che impediscono la realizzazione di quanto proposto.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si segnalano sinteticamente alcune azioni e indicazioni possibili di miglioramento.



1) BENESSERE DEL PERSONALE

L'analisi dei dati ha evidenziato che continua lo stato di particolare sofferenza del personale, sia per il ridotto turn-over (si registra anche nel 2022 un calo numerico del personale TA), sia per le problematiche connesse al periodo post-pandemico, sia per i nuovi carichi di lavoro derivanti dall'attuazione del PNRR.

Si riscontrano inoltre:

- difficoltà e ritardi nelle attività del Gruppo di lavoro stress lavoro-correlato
- mancata somministrazione del questionario sul benessere
- ritardo nella redazione del documento di valutazione dei rischi

Si auspica che nel corso del 2023 tali problematiche vengano risolte.

Si rinnova inoltre la richiesta di attivazione dello Sportello di ascolto previsto dal PAP 2021/2024.

2) DISABILITÀ E PERSONALE FRAGILE

Per quanto riguarda la disabilità si rileva che con il nuovo atto è prevista una competenza strutturata nell'ambito del Settore welfare. Tuttavia, per il 2022 le azioni messe in campo non risultano sufficienti.: risultano pochi corsi dedicati, il numero di barriere architettoniche eliminate e strumentazione fornita è molto ridotta, non risulta accertata l'accessibilità del sito, non risulta implementata la carta dei servizi.

Per tale motivo si rinnova la proposta, contenuta del PAP 2021-2024 di introdurre disability management come vera e propria azione trasversale, in un'ottica di benessere generale che parta dall'attenzione alle persone più fragili.

3) SOFFERENZA NUMERICA DEL PERSONALE

L'analisi dei dati ha evidenziato una notevole riduzione del personale TA nel corso del 2020, 2021 e 2022 a seguito di numerose cessazioni e trasferimenti presso altri enti. Tale riduzione si è peraltro svolta contestualmente a due massicce riorganizzazioni, che hanno comportato un notevole sforzo organizzativo sui responsabili e sul personale coinvolto e, nel 2022, all'avvio delle attività previste dal PNRR, che comportano un notevole sforzo organizzativo, senza garantire tuttavia il reclutamento di personale stabile.

È necessario che sia previsto l'avvio di una nuova programmazione del reclutamento che possa sopperire a tale riduzione consistente, che ha inciso negativamente sulla funzionalità degli uffici e sul benessere organizzativo con un peggioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

Si auspica che attraverso le procedure concorsuali in atto ci possa essere un riequilibrio del personale.

4) FORMAZIONE

L'analisi dei dati relativi al 2022 evidenzia che vi è stata una riduzione notevole nel numero di corsi fruiti, con un'attività sostanzialmente ridotta alla formazione obbligatoria e alla stipula da parte dell'amministrazione di contratti con piattaforme specializzate in corsi online che non sono stati utilizzati. Sono state inoltre riscontrate problematiche nella fruizione dei corsi (inclusi quelli obbligatori) da parte del personale fragile. Si auspica che la recente ricostituzione della commissione formazione e le modifiche organizzative previste dal nuovo atto possano riportare al centro del percorso di inserimento lavorativo e di formazione continua del personale le attività di formazione, che costituiscono una componente essenziale per il funzionamento dell'amministrazione e per il benessere del personale.

4) MONITORAGGIO DELLE AZIONI POSITIVE

Si rinnova la richiesta di un migliore monitoraggio attraverso la raccolta sistematica di dati resi disponibili a CUG e CPO (come previsto anche dal GEP) in modo da poter svolgere funzione propositiva e di stimolo o



Università
di Genova



risoluzione delle problematiche che impediscono la realizzazione di quanto proposto. È inoltre necessario incrementare il supporto a CUG e CPO.

Genova, 31 marzo 2022

Il Presidente del Comitato