

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 2020



Università
di Genova



CUG COMITATO UNICO
DI GARANZIA

Ringraziamenti

Si ringraziano il Settore gestione del personale tecnico amministrativo e welfare che ha fornito tempestivamente i dati necessari per la presente relazione, la Presidente del Comitato Pari Opportunità Prof.ssa Angela Celeste Taramasso per la collaborazione nel reperimento dei dati di pertinenza e il gruppo di lavoro del Comitato di Garanzia che ha collaborato alla stesura, composto da Monica Galletti, Antonietta Guglielmucci, Massimo Laurato, Valentina Pollio, Andrea Sbarbaro e Aldo Spalla.



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 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 del Dipartimento della Funzione Pubblica *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare i ruoli dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato della condizione lavorativa del personale, partendo dall’analisi dei dati forniti dall’Amministrazione e, al tempo stesso, agire da stimolo 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 all’organizzazione universitaria per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: 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 dell’Area personale: 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 l’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

Il personale TABS dell'Università degli Studi di Genova alla data del 31/12/2020 è composto da 1.259 unità, di cui 806 donne (64% del totale) e 453 uomini (36% del totale) (Tabella n.1.1).

La suddivisione per fasce di età evidenzia un'età media piuttosto alta. Infatti il 58% del personale in servizio ha età superiore ai 50 anni (563 unità fra 51 e 60 anni e 163 unità maggiore di 60 anni). Solo l'11% ha età inferiore o uguale a 40 anni (13 unità con meno di 30 anni e 131 unità fra 31 e 40 anni). Il restante 31% appartiene alla fascia 41-50 anni (389 unità).

L'analisi per fasce di età evidenzia una certa omogeneità fra i due generi: le donne appartenenti alla fascia d'età superiore a 50 anni sono il 57% del totale della popolazione femminile (458 unità), gli uomini per la stessa fascia d'età sono il 59% del totale della popolazione maschile (268 unità). Il 33% della popolazione femminile (264 unità) appartiene alla fascia d'età 41-50 anni, e solo il 10% ha età inferiore o uguale a 40 anni (84 unità). Analogamente per gli uomini il 27% (125 unità) appartiene alla fascia d'età 41-50 anni, e solo il 13% ha età inferiore o uguale a 40 anni (60 unità).

Oltre il 98% del personale ha un contratto a tempo indeterminato (1.239 unità, di cui 797 donne e 442 uomini), i contratti a tempo determinato sono 20 (di cui 11 uomini e 9 donne).

La suddivisione del personale per categoria è la seguente: il 12% appartiene alla categoria B (61% donne, 39% uomini), il 55% alla categoria C (66% donne, 34% uomini), il 28% alla categoria D (63% donne, 37% uomini), il 5% alla categoria EP (45% donne, 55% uomini). Nei ruoli dirigenziali sono presenti 12 unità (1% del totale), di cui 7 donne e 5 uomini.

Le posizioni organizzative assegnate nell'anno 2020 sono 258 (62% donne, 38% uomini), di cui 28 Capo Servizio (57% donne, 43% uomini), 92 Capo Settore (66% donne, 34% uomini), 7 Capo Ufficio (86% donne, 14% uomini), 5 Responsabili di



Sportello (80% donne, 20% uomini), 16 Coordinatore Tecnico (37% donne, 63% uomini), 2 Direttore di Centro (100% uomini), 5 Direttore di Biblioteca (100% donne), 25 Responsabile amministrativo (64% donne, 36% uomini), 5 Responsabile di unità (80% donne, 20% uomini), 73 Funzione specialistica (59% donne, 41% uomini).

Nel 2020 sono cessate 71 unità di personale comprensive di 14 unità trasferite ad altri enti.

Per il 2019 si dispone di dati più completi, analizzati nell'ambito del gruppo di lavoro stress lavoro correlato: risultano 94 cessazioni; 15 trasferimenti ad altro ente (a fronte di 68 trasferimenti richiesti). Le assunzioni nel 2019 sono state 24, con un turn over minimo.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

I dati 2020 forniti dall'Amministrazione in ordine alle tipologie di conciliazione adottate ed i dati inerenti alla concreta fruizione da parte del personale TABS sono stati analizzati come segue.

Una prima fonte di informazione sono i dati riportati nella Tabella 1. 2 *“Ripartizione del personale TABS per genere e per tipologia di presenza in servizio”*. Con riguardo alla fruizione del part time che prevede orari di servizio superiori al 50%, si nota che questo tipo di contratto riguarda il 27,17% della forza lavoro di genere femminile dell'Ateneo, e solo il 5,30% della forza lavoro maschile. La scelta del part time quale modalità per la conciliazione dell'attività lavorativa con attività extralavorative rivela quindi una situazione significativamente differente a seconda del genere.

Come emerge dalla Tabella 1.10 *“Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere”* i dati mostrano che sul totale dei permessi, giornalieri ed orari, fruiti dal personale TABS ai sensi della L. 104/1992, il 71,93% è fruito da lavoratrici donne, suggerendo un significativo “gender gap” per quanto riguarda le attività di cura nei riguardi di familiari (figli e/o anziani). Stante che la L. 104/1992 prevede la fruizione di permessi per assistenza a soggetti portatori di invalidità, ne consegue che le cure a tali soggetti vengono prestate soprattutto da lavoratrici donne. Anche per quanto riguarda i permessi giornalieri ed orari per congedi parentali, riguardanti la cura dei figli, si rileva una forte discrepanza di genere: 1457 permessi



giornalieri richiesti dalla forza lavoro femminile contro soli 65 della forza lavoro maschile, 35 permessi orari per la forza lavoro femminile contro 1 solo permesso richiesto dalla forza lavoro maschile.

Queste considerazioni trovano ulteriore conferma nei dati riportati nella Tabella 1.9 *“Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età”*: nella fascia di età tra i 41 e i 50 anni, le lavoratrici donne che optano per il part time sono 91 rispetto a 10 lavoratori uomini; nella fascia di età tra i 51 e i 60, le donne che optano per il part time sono 95 rispetto a 10 uomini. In ragione delle fasce d’età, si intuisce presumibilmente che il peso di attività extralavorative quali la cura di familiari anziani ricada prevalentemente a carico della popolazione femminile.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ’

L’Università degli Studi di Genova ha attivato negli anni diverse misure per la tutela e la promozione delle pari opportunità, che di seguito si elencano.

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 a 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 disegualianza e di discriminazione.

Nel 2020 si è concluso il terzo anno del PAP 2017/2020 (ALL.2). È attualmente in elaborazione il PAP 2021/2024.

Relativamente all’analisi del PAP 2017/2020, si indicano di seguito le attività svolte relativamente alle varie azioni positive in esso contenute, nel corso del 2020

L’azione 1 prevedeva la stesura del bilancio di genere; l’azione è stata realizzata con la pubblicazione, nel 2020, del primo bilancio di genere dell’Ateneo.

L’Azione 2 prevedeva il monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo. In particolare tale azione si è concretizzata attraverso l’attivazione, nel 2018, del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato (vedi sezione



4 della presente relazione) e la somministrazione al personale di un questionario annuale sul benessere organizzativo.

L'azione 3 prevedeva azioni per l'Accessibilità e inclusione lavorativa, quali interventi fatti per abbattimento delle barriere architettoniche, revisione degli spazi per esigenze di accessibilità, eliminazione barriere sensoriali e predisposizione segnaletica per ipovedenti e ipoudenti, messa a disposizione di attrezzature (software, postazioni, ausili).

Per quanto riguarda l'abbattimento di barriere architettoniche, nel periodo 2017-2020 sono state sono stati effettuati 5 seguenti interventi, da parte dell'Area Conservazione Edilizia:

* Via Opera Pia 11 - rampa di accesso aula D1 - € 2.840,19 + IVA

* Viale Cembrano 4 – risistemazione bagno con sanitari idonei HC - €

1511,72 + IVA

* Via Dodecaneso 31- risistemazione bagno con sanitari idonei HC - €

2615,21 + IVA

* Via Pastore 1 – rampa di accesso all'edificio - € 711,81 + IVA

* Viale Benedetto XV 3 (Fisiologia Umana) – sistemazione rampa di accesso all'edificio - € 1387,54

* Via Balbi 2 – rampa per sbarco ascensore al piano primo (ordinata ma ancora da mettere in opera) - € 2.199,10

Considerate le dimensioni dell'Ateneo genovese e la prevalenza di edifici di tipo 'storico', il numero degli interventi effettuati risulta molto ridotto (si potrebbe dire insignificante).

Il Settore Servizi di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA ha messo a disposizione il proprio know-how e attrezzature, per risolvere problematiche del personale, che si sono concretizzate nella fornitura di ausili a chi ne facesse richiesta, tuttavia non è stato comunicato il numero di ausili effettivamente consegnati.

L'Azione 4 prevedeva la stesura della Carta dei servizi per il personale con disabilità. Il Settore Servizi di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA ha predisposto una bozza di Carta dei Servizi, che è tuttora in fase di redazione e approvazione.



L'azione 5 prevedeva la stipula di convenzioni:

- a) con strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti. Nessuna convenzione è stata stipulata
- b) con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell'infanzia e centri estivi. Sono state stipulate 4 convenzioni.

L'azione 6 prevedeva il monitoraggio sul telelavoro.

Presso l'Università di Genova il telelavoro è di recente attivazione. È stato infatti avviato, in via sperimentale, con la circolare D.D.G. 4612 del 24.9.2018.

Nel 2020 risultavano in telelavoro 82 unità (il 6.5 % del personale TABS): 76 donne e 6 uomini.

Nello stesso periodo sono stati autorizzati al lavoro agile emergenziale 1.191 unità (il 94.6 % del personale TABS): 770 donne e 421 uomini.

È evidente che il 2020 ha risentito dell'emergenza pandemica in atto dal periodo di marzo, che ha comportato l'autorizzazione al lavoro agile emergenziale, in tempi strettissimi della quasi totalità del personale, con un completo mutamento di scenario. Per quanto riguarda il monitoraggio le attività messe in campo hanno riguardato la ricaduta della situazione pandemica sul lavoro agile emergenziale, e si sono concretizzate, nell'anno 2020, nell'aderire ad alcuni questionari e iniziative di monitoraggio, promosse dal Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del CdM ("Monitoraggio degli effetti del Lavoro Agile straordinario sul personale TA", cui ha risposto il 64% del personale coinvolto), dall'Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano e dall'Università "Magna Graecia" di Catanzaro.

L'Università degli Studi di Genova ha inoltre aderito, insieme a numerose altre Università, allo studio della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane relativo al lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università.¹

¹ Aderiscono, oltre all'Università di Genova: Politecnico di Torino, Università Cà Foscari di Venezia, Università degli Studi della Basilicata, Università degli Studi di Bergamo, Università degli Studi di Teramo, Università degli Studi di Torino, Università del Piemonte Orientale, Università della Calabria, Università della Valle d'Aosta, Università di Milano Bicocca, Università di Modena e Reggio Emilia, Università di Napoli Federico II,



L'Azione 7 prevedeva l'analisi del Documento di Valutazione dei rischi secondo un'ottica di genere e di età. Questa azione non è stata ancora realizzata.

Il Servizio gestione salute e sicurezza dell'Università di Genova, interpellato in merito, ha comunicato che i Documenti di Valutazione del Rischio per i vari edifici sono in fase di revisione, tenendo conto anche della valutazione e della gestione dei rischi rilevanti per genere ed età.

L'azione 8 prevedeva revisione della normativa in relazione alle modalità di Partecipazione ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale. La revisione è tuttora in corso.

L'azione 9 prevedeva "Percorsi formativi per il personale di rientro in servizio". Non risultano corsi organizzati per questo tipo di casistiche in quanto non sono pervenute richieste in tal senso.

L'azione 10 prevedeva la realizzazione di interventi formativi per tutor e rappresentanti della componente studentesca elette/i negli organi collegiali di Ateneo.

All'interno dei corsi per studenti Tutor sono inseriti specifici richiami agli stereotipi di genere nell'ambito della scelta del percorso di studio, tuttavia non è stato implementato un vero e proprio modulo dedicato ai temi delle pari opportunità e diritti, anche in considerazione del carattere prevalentemente amministrativo del corso in questione.

L'azione 11 prevedeva "Corsi di formazione e aggiornamento in materia di pari opportunità e benessere organizzativo"

Nell'anno 2020 erano stati previsti in presenza 2 corsi di formazione per il personale TABS:

- Valutazione come strumento di valorizzazione delle competenze;
- Strumenti per la gestione delle diversità sul lavoro: il coordinamento del gruppo di lavoro.

Tali corsi non si sono potuti svolgere a causa dell'emergenza sanitaria.



Pertanto, nel riprogrammare l'offerta formativa in modalità a distanza 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 (40 tabs)
2. Diritti di cittadinanza e conciliazione dei tempi di vita (1 tabs)
3. Differenze di genere nel mondo del lavoro (2 tabs)
4. Benessere lavorativo e organizzativo (59 tabs)
5. La normativa europea per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni (3 tabs)
6. Gestione gruppi e conflitti (n. 37 tabs)
7. Persuasione e motivazione (n. 40 tabs)
8. Valutazione e misurazione della performance nella P.A. (n. 13 Tabs)
9. Dalla promozione delle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze (3 tabs)
10. La normativa italiana per la promozione di politiche di pari opportunità (1 tabs)
11. Gli strumenti per la promozione delle pari opportunità e gli organismi di parità (1 tabs)
12. La violenza sessuale e di genere in ambito migratorio (nessuno)
13. Studi di genere e pari opportunità (1 tabs)
14. I rischi psicosociali e stress luoghi di lavoro (2 tabs)
15. Stress Management (1 tabs)
16. Che cos'è il mobbing e come difendersi (1 tabs)

L'azione 12 del PAP 2017/2020 prevedeva un Corso di formazione del personale docente in materia di disabilità.

Su proposta del Comitato di Ateneo per l'inclusione degli studenti con disabilità è stata realizzata nel 2020 La seguente attività formativa rivolte ai Docenti Referenti di Scuola per gli studenti con disabilità e con DSA e/o ai Docenti dell'ateneo:

- **31/03/2020 – WEBINAR "LE MAPPE CONCETTUALI" – A CURA DELLA DOTT.SSA FRANCESCA COZZANI – PSICOLOGA ESPERTA NEL CAMPO DEI DISTURBI SPECIFICI DELL'APPRENDIMENTO**



Negli anni precedenti erano state realizzate le seguenti attività:

- **17/03/2017 LA GIORNATA DEL REFERENTE “LA GESTIONE DELLE RELAZIONI: ESPERIENZE A CONFRONTO” A CURA DELLA DOTT.SSA PATRIZIA GUELFY – PSICOLOGA ESPERTA SUI TEMI DI FORMAZIONI SULLA DISABILITÀ E SUI DISTURBI SPECIFICI DELL’APPRENDIMENTO**
- **24/03/2017 SEMINARIO “I DISTURBI SPECIFICI DELL’APPRENDIMENTO” A CURA DELLA DOTT.SSA LAURA BERTOLO - PSICOLOGA ESPERTA NEL CAMPO DEI DISTURBI SPECIFICI DELL’APPRENDIMENTO**
- **18/12/2017 LA GIORNATA DEL REFERENTE “DISTURBI DELL’APPRENDIMENTO: DALLA LETTURA DELLA DIAGNOSI ALLA ELABORAZIONE DEL PROGETTO FORMATIVO” A CURA DELLA DOTT.SSA ALBERTA ALCETTI - PSICOLOGA ESPERTA SUI TEMI DI FORMAZIONI SULLA DISABILITÀ E SUI DISTURBI SPECIFICI DELL’APPRENDIMENTO**
- **12/01/2018 SEMINARIO “I DISTURBI SPECIFICI DI APPRENDIMENTO NEL GIOVANE ADULTO, STRUMENTI ED INTERVENTI POSSIBILI” A CURA DELLA DOTT.SSA LAURA BERTOLO - PSICOLOGA ESPERTA NEL CAMPO DEI DISTURBI SPECIFICI DELL’APPRENDIMENTO**
- **18/12/2018 LA GIORNATA DEL REFERENTE “LA GESTIONE DELL’ANSIA” A CURA DELLA DOTT.SSA PATRIZIA MINETTO - PSICOLOGA ESPERTA SUI TEMI DI FORMAZIONI SULLA DISABILITÀ E SUI DISTURBI SPECIFICI DELL’APPRENDIMENTO**
- **22/11/2019 LA GIORNATA DEL REFERENTE “RELAZIONI EFFICACI E GESTIONE DEL CONFLITTO” A CURA DEL PROF. FABRIZIO BRACCO**

L’azione 13 del PAP 2017/2020 del PAP 2017/2020 prevedeva la Promozione di insegnamenti o moduli dedicati agli studi di genere e la Promozione di insegnamenti o moduli dedicati all’abbattimento delle barriere per persone con disabilità.

Si è concretizzata, nell’a.a. 2020/2021, nell’attivazione dei moduli:

- “Disabilità visive nell’età adulta” (ambito ortottica ed assistenza oftalmologica, area scientifico disciplinare MED/30, 2 cfu)
- “Percezione e rappresentazione visiva dello spazio e della integrazione / sostituzione con gli altri sensi – Multisensorialità e Accessibilità” (CdL Magistrale LM/4 Architettura, Corso “Metodologie di Rappresentazione per il Progetto”)

Negli a.a. 2019/2020 e 2020/2021, si sono svolti, come moduli dell’insegnamento “Introduzione agli studi di genere”, i seguenti corsi:

- “Genere, stereotipi, rappresentazioni sociali” (area scientifico disciplinare: SPS/07; 3 cfu),



- “Diritto e genere” (settore scientifico disciplinare IUS/20).

L’Azione 14 era relativa al miglioramento della comunicazione interna e prevedeva la pubblicazione sul sito web di Ateneo di una guida sui servizi di welfare, benefit e sussidi di Ateneo, con le relative procedure per potersene avvalere.

L’area intranet del sito di Ateneo è stata integralmente revisionata nel corso del 2020. Il sito di Ateneo prevede un’apposita sezione denominata Welfare di Ateneo con indicazioni su alcuni servizi. Non risulta tuttavia disponibile la documentazione per poter effettuare la domanda, né indicazione circa le tempistiche e gli standard dei servizi.

L’azione 15 del PAP 2017/2020 prevedeva la sensibilizzazione a un uso non sessista del linguaggio istituzionale e si è concretizzata nella possibilità di connotare la posizione ricoperta in base al genere (es. Direttore/Direttrice), su richiesta della lavoratrice interessata.

Per quanto riguarda l’adozione delle linee guida al momento non risulta ancora avviata tale procedura presso l’Università di Genova.

Sulla stessa tematica, seppur non collegato con la specifica azione positiva, l’Università di Genova ha indetto nel 2020, su iniziativa del Comitato Pari Opportunità di Ateneo, il concorso grafico 2020 IL-LUSTRA IL GENERE (vedi punto seguente)

L’azione 16 del PAP 2017/2020 prevedeva la Promozione di iniziative culturali in tema di pari opportunità.

Sono state realizzate le seguenti azioni:

- **Medicina di Genere** Workshop del 22 febbraio 2020

Il Comitato Pari Opportunità ha organizzato la giornata per un confronto multidisciplinare su aspetti e prospettive della Medicina di Genere con lo scopo di sensibilizzare il nostro territorio su tale tematica per introdurre in modo più forte la conoscenza della differenza nell’affrontare alcune malattie a seconda del genere del/della paziente. Tale attività di formazione e diffusione rientra tra gli obiettivi dell’Università, la giornata era rivolta sia al personale sanitario che opera in ambito ospedaliero e/o ambulatoriale sia al personale dedicato alle attività di ricerca. Tutte



Università
di Genova



CUG COMITATO UNICO
DI GARANZIA

Le iniziative di diffusione e formazione promosse dall' Ateneo di Genova sono importanti, ma maggiormente in questo caso perché rivolta a professionisti che operano in ambito ospedaliero ove l'attenzione alla persona è fondamentale.

Sono poche le malattie che colpiscono un solo genere, ma sicuramente ogni genere ha per ogni malattia delle proprie manifestazioni, delle differenze nell'affrontarle e nel superarle.

Oltre agli aspetti legati alla diagnostica specifica a seconda del genere del/della paziente si deve tener conto del territorio in cui si opera, nel quale vi possono essere limiti amministrativi, religiosi, organizzativi o politici che possono modificare, anche in modo molto negativo, come si affronta la malattia nei confronti di una donna o di un uomo o altro.

Certamente la medicina personalizzata per genere e per età dovrebbe sempre più essere adottata dai medici di base e diffusa a tutti gli operatori in ambito sanitario, oltre che essere ben presente nell'attività di ricerca scientifica per le nuove tipologie di cura e di intervento e per le nuove medicine.

Comunicato stampa

<https://life.unige.it/genere-e-medicina-un-confronto-multidisciplinare-su-aspetti-e-prospettive-della-medicina-di-genere>

- IL-LUSTRA IL GENERE

Il concorso grafico 2020 IL-LUSTRA IL GENERE è stata un'iniziativa sull'importanza di usare un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere, con la creazione di vignette da divulgare attraverso i canali web e social.

Comunicato stampa: <https://life.unige.it/comunicati-stampa/1517>



- Giornata contro la Violenza

Nell'ambito delle iniziative promosse dal Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Genova non poteva mancare un momento di riflessione contro la violenza, in un'ottica in cui il genere è ambito centrale ma non esclusivo, sia per approfondire la comprensione del fenomeno, che per le implicazioni intersezionali.

I temi che sono stati da trattati dai relatori/relatrici cercavano di mettere in evidenza come rilevare, contrastare e superare la violenza tramite azioni concrete, senza trascurare una educazione al rispetto di tutti e tutte.

Si è partiti dalla definizione della violenza nel confronto con il concetto di conflitto e con i vissuti legati all'aggressività, per poi trattare dell'attualità del fenomeno in tempi di lockdown e della praticabilità della mediazione familiare. Ampio spazio è stato dedicato a luci e ombre dei progetti di recupero dei soggetti maltrattanti e dei percorsi di cura e tutela delle vittime, analizzati con lo sguardo di operatori sociali e terapeuti. A questi argomenti si aggiunge un'analisi della violenza contro le donne con disabilità e della protezione personale negli spazi virtuali, per prospettare infine uno scenario esemplare di mutua autodifesa delle donne e di scelta nonviolenta come modello culturale radicalmente alternativo.

Al termine dell'evento è avvenuta la premiazione del concorso "Il-Lustra il Genere", promosso dal Comitato per le Pari Opportunità da un'idea della prof.ssa Cristina Candito e finanziato dal Dipartimento di Scienze Politiche. Ai lavori del concorso hanno partecipato, quali esperti per la parte artistica, Sergio Badino (sceneggiatore e narratore), Elena Cacciabue (illustratrice e pittrice), Antonella Ferrara (animatrice Centro Artistico Art'Intorno), Ferruccio Giromini (critico e giornalista), Enrico Macchiavello ed Enzo Marciante (fumettisti).

Comunicato stampa: <https://life.unige.it/superare-la-violenza>

- Presentazione del Bilancio di Genere. (vedi anche punto successivo)

Nel corso della presentazione è stato evidenziato che l'Ateneo di Genova ha previsto il BdG nel Piano delle Azioni Positive del triennio 2017-2020, predisposto da CPO e



Cug ed approvato dagli organi istituzionali -. la redazione del Bilancio di Genere è un atto "dovuto" sia perché previsto nel PAP, sia perché previsto dal legislatore, inizialmente come strumento di gender mainstreaming nella Raccomandazione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 e poi, nel nostro ordinamento, sia come parte integrante della Relazione sulla Performance (v. art. 10 del D. Lgs. del 27 ottobre 2009 n. 150) sia come prassi da acquisire per tutte le pubbliche amministrazioni (v. Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 23 maggio 2007 in materia di “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”).

Per ottemperare a questo e per poter poi confrontare i dati tra i diversi atenei la CRUI ha redatto a settembre 2019 le Linee Guida per la redazione del Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, presentata al Ministero a dicembre 2019.

Il bilancio di genere consente di analizzare i dati nei diversi ambiti di un ateneo, ovvero studenti, TABS e docenti, con statistiche accurate ed omogenee

Nel Bilancio di Genere che è stata inoltre predisposta analisi specifica per la “governance” che ovviamente coinvolge i diversi ambiti dell’Ateneo, ma che svolge un ruolo importante nella definizione di regolamenti, criteri, procedure, sia per la gestione ordinaria sia per il reclutamento e progressione di carriera per TABS e docenti.

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall’Agenda 2030 delle Nazioni Unite (*Sustainable Development Goals*, Obiettivo 5 “*Achieve gender equality and empower all women and girls*”), e quindi diventa uno dei parametri da inserire nella valutazione del nostro Ateneo nei diversi ranking internazionali che sono sempre più importanti per attirare studenti stranieri e che saranno probabilmente inseriti nei criteri di assegnazione del FFO.

Comunicato stampa: <https://life.unige.it/comunicati-stampa/1599>

- Giornata internazionale della disabilità

L'Università degli Studi di Genova ha aderito alla giornata internazionale della disabilità. In occasione di questa ricorrenza, il 3 dicembre si è svolta la tavola rotonda **“Disabilità e genere. Fare ricerca in Italia”**.

L'evento è organizzato dal comitato di redazione della rivista **“AG. About Gender”**, in collaborazione con **“Risewise”**, il progetto Horizon 2020 sull'inclusione sociale delle donne con disabilità, coordinato da Unige.

Pagina web: <https://unige.it/it/news/8843-giornata-internazionale-delle-persone-con-disabilit%C3%A0>

Per quanto riguarda l'Azione 17, scambio di buone prassi e relazioni con il territorio, oltre alle iniziative già segnalate al punto 13 si evidenzia che l'Università di Genova aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Per quanto riguarda la disabilità la Delegata del Rettore per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA fa parte della Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD).

b) Bilancio di genere

L'Università degli Studi di Genova ha presentato il primo Bilancio di Genere nell'ottobre 2020², 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.

Il Bilancio tiene conto dei dati 2019 riguardanti le tre componenti: studenti, personale docente, personale TABS.

² In precedenza, nel 2008 era stato costituito in Ateneo un gruppo di lavoro per la stesura del Bilancio Sociale che ha visto le seguenti pubblicazioni:

- Introduzione alla rendicontazione sociale nell'Università di Genova 2008-2010
- Università di Genova, Primo bilancio sociale 2010-2012

Nell'ambito del bilancio sociale era stata compiuta una prima analisi delle tematiche oggetto del bilancio di genere



In particolare, i dati che riguardano l'analisi del personale TABS, riferiti al 2019, sono coerenti con quanto evidenziato nella presente relazione.

Il personale TABS nel 2019 è costituito per il 64,3% da donne, le quali prevalgono in tutte le aree di impiego, fatta eccezione per i servizi tecnici; con riguardo alla progressione di carriera, le donne sono presenti per il 60% in tutte le categorie, fatta eccezione per la categoria EP; il part time viene prevalentemente scelto dalle donne quale modalità di conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze familiari. Le donne usufruiscono dei congedi parentali più degli uomini. Ciò dimostra che i compiti di cura nei confronti dei familiari (in particolare i figli) sono assolti soprattutto dalle donne.

Si auspica che l'Università degli Studi di Genova proceda nell'analisi e alla redazione del Bilancio di Genere anche nei prossimi anni.

Si riportano di seguito ulteriori dati relativi all'analisi in tema di parità di genere e pari opportunità, ritenuti di particolare interesse per la presente relazione e riferiti al 2020.

a) Fruizione per genere della formazione

I dati a tale riguardo sono contenuti nella Tabella 1.11 "Fruizione della formazione suddiviso per genere": l'offerta formativa dell'Università degli Studi di Genova è per lo più equamente distribuita tra uomini e donne. Il dato d'interesse è quello relativo alla tipologia di formazione "Competenze manageriali/relazionali" che ha visto coinvolte 108 donne contro 15 uomini, quindi quasi l'88% dei fruitori dei corsi organizzati in questo ambito è costituito da donne. Tale dato conferma la propensione delle donne ad acquisire le skills per il corretto esercizio dei ruoli di leadership nonché per la cura delle relazioni interpersonali.

b) Tutela delle pari opportunità nell'attribuzione di posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere.

I dati a tale riguardo sono contenuti nella Tabella 1.3 "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere". Partendo dal dato d'origine secondo cui il 64% del personale TABS dell'Università degli Studi di Genova è costituito da donne, ne consegue che le donne prevalgono rispetto agli uomini in quasi tutte le posizioni di responsabilità (Capo Servizio, Capo Settore, Capo Ufficio, Responsabile di sportello studenti, Direttore di Biblioteca, Responsabile amministrativo, Responsabile di Unità, Funzione specialistica). Fa eccezione la posizione di Coordinatore tecnico che, per il 62%, è rivestita da uomini. Si riconferma che le donne sono meno presenti nei ruoli che presuppongono una formazione



tecnica (si fa presente che il Coordinatore tecnico è figura tipica dei Dipartimenti della Scuola Politecnica). Anche i due Direttori di Centro sono uomini, presumibilmente per la stessa motivazione.

c) Rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Poiché la valutazione del personale TABS riferita al 2020 è attualmente in corso, il Settore Programmazione e controllo ha potuto fornire i dati relativi agli esiti della valutazione del personale TA riferiti al 2019, rilevati per genere. Si osserva che le medie dei punteggi ottenuti dal personale femminile sono superiori alle medie dei punteggi ottenuti dal personale maschile, in tutte le categorie ed in tutte le aree.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

I dati al riguardo sono contenuti nella tabella 1.8 “Composizione di genere delle commissioni di concorso”. Si osserva che le commissioni di esame, sia per le procedure concorsuali per personale TA a tempo determinato sia per le procedure concorsuali per personale TA a tempo indeterminato, sono costituite per quasi il 60% da componenti di genere maschile.

Tale dato è in controtendenza con la distribuzione per genere del personale dell’Università degli Studi di Genova.

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

L’analisi dei dati contenuti nella Tabella 1.5 “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento” denota una condizione retributiva pressoché equivalente tra uomini e donne (il 52,35% contro il 47,65%). Partendo dal presupposto che il CCNL garantisce la parità di trattamento economico, almeno in termini di stipendio base, è possibile che la retribuzione media annua degli uomini risulti leggermente più alta rispetto a quella delle donne in ragione della corresponsione delle indennità di posizione e dello straordinario.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2018³ è stato costituito il Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, come previsto dal D. Lgs. 81/2008, con i seguenti compiti: pianificazione attività, procedure e strumenti di utilizzo per la valutazione dello stress, gestione e monitoraggio del percorso metodologico; informazione e coinvolgimento dei lavoratori nel percorso, approvazione dei report di valutazione e restituzione dei risultati della valutazione ai lavoratori; pianificazione interventi volti a correggere e prevenire il rischio, messa a punto di un piano di monitoraggio del rischio. Con nota prot. 14038 del 5/3/2020 del Settore Procedimenti elettorali, la composizione del Gruppo è stata aggiornata includendo i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza. Nell'aprile del 2020 è stata convocata una riunione per la ripresa dei lavori e per l'aggiornamento dei dati quantitativi degli eventi sentinella raccolti fino al 2018. Gli eventi sentinella presi in esame sono quelli previsti dall'INAIL: indici infortunistici, assenze per malattia, assenze, ferie non godute, trasferimenti interni richiesti, rotazione del personale, procedimenti e sanzioni disciplinari, visite straordinarie richieste al Medico Competente, segnalazioni formalizzate al medico Competente di condizioni di stress l.c., cause di lavoro. I RLS hanno dato nuovo impulso all'attività del Gruppo stress lavoro-correlato. Soprattutto è stata considerata come poco significativa l'analisi di dati riferiti al 2018, quando, nel frattempo, la condizione lavorativa del personale TABS ha subito un vero e proprio stravolgimento, per le seguenti motivazioni:

- adozione di un atto organizzativo a far data da gennaio 2020 che ha previsto la soppressione di strutture, uffici e servizi con conseguente abolizione di posizioni organizzative;
- a causa della pandemia, adozione della modalità di lavoro agile con importanti conseguenti difficoltà (dall'indisponibilità di attrezzature tecnologiche adeguate, allo svolgimento di attività lavorativa in orario extralavorativo, senza corresponsione della retribuzione per lavoro straordinario, alla mancata corresponsione del buono pasto);
- carichi di lavoro in crescita, a seguito del mancato turn over;
- amplissima mobilità verso altri enti;
- disapplicazione del contratto collettivo per l'accesso alle posizioni organizzative;
- ritardi cronici nella distribuzione del salario accessorio.

Pertanto, in occasione della riunione del 6/5/2020, i RLS hanno sottolineato la necessità di condurre una nuova indagine sullo stress lavoro-correlato per cogliere

³ Nota prot. 23064 dell'11/4/2018, l'allora Rettore, Prof. Paolo Comanducci,



informazioni sulla condizione lavorativa, nella circostanza della riorganizzazione e del lavoro agile emergenziale, tralasciando l'analisi dei dati 2018, che fotografano la condizione lavorativa in un contesto completamente superato.

Nel corso del 2020, non ci sono state ulteriori convocazioni del gruppo di lavoro, la cui ripresa dei lavori è prevista nel corso del 2021.

Si auspica che nel corso dell'anno sia effettuata la nuova indagine e l'analisi dei dati, tenendo conto sia delle problematiche organizzative evidenziate dai RLS, dei nuovi elementi di stress e disagio lavorativo derivanti dalla situazione pandemica, inclusi i nuovi fattori determinati dal lavoro agile, e di ulteriori e più specifiche cause di stress lavoro correlato.

Per quanto riguarda la regolamentazione in materia di benessere organizzativo si evidenzia che presso l'Università degli Studi di Genova risultano adottati i seguenti regolamenti.

Codice etico⁴, 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 studio⁵. 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

⁴ Emanato con decreto rettorale n. 497 del 16/12/2011

⁵ Emanato con decreto rettorale n. 2411 del 04/06/2018



Università
di Genova



CUG COMITATO UNICO
DI GARANZIA

persona. Sulla base di questo fondamentale assunto l'Ateneo di Genova, rifiutando qualsiasi 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.

Presso l'Università degli Studi di Genova è inoltre prevista la figura della/del **Consulente di fiducia** (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. Attualmente è aperto il bando per la selezione del/della consulente per il prossimo triennio.

Ad oggi, non sono stati costituiti né circoli d'ascolto organizzativo né sportelli d'ascolto/counselling. Una delle azioni positive che il Comitato Unico di Garanzia propone per PAP 2021/2024 è, per l'appunto, la creazione di uno **sportello di ascolto** che possa costituire il punto di riferimento per il personale che sia portatore di condizioni di disagio, non solo lavorativo ma anche riferito alla vita privata. Va sottolineato, infatti, che eventi della vita lavorativa ed eventi della vita privata di ciascuno possono incidere gli uni sugli altri, compromettendo il benessere del



lavoratore. Lo sportello potrebbe avere lo scopo di dotare il lavoratore di alcuni strumenti per far fronte alla condizione di disagio.

In tema di benessere organizzativo si segnala infine che è stato attivato un corso di formazione in materia: “I rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro” che è stato, purtroppo, frequentato solamente da 2 unità di personale. Si auspica che tale formazione nel corso del 2021 sia estesa ai soggetti che hanno incarichi nella gestione e supervisione del personale e che venga resa disponibile e promossa tra tutto il personale interessato.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La Legge 43/2005 prevede che le Università, entro il 30 giugno di ogni anno, adottino 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.

L'Università di Genova adotta il proprio Programma triennale “a scorrimento” annuale: l'approvazione avviene entro il mese di giugno di ogni anno, nel rispetto della tempistica della L. 43/2005, e a gennaio dell'anno successivo si provvede all'aggiornamento del documento alla luce dei dati consuntivi dell'anno precedente e della disponibilità di quelli preventivi.

Nel Programma triennale, sono descritte le strategie e le politiche – in termini di obiettivi strategici pluriennali e di azioni individuate a loro realizzazione – che l'Ateneo si propone di perseguire nel triennio, nei diversi ambiti di missione, in considerazione delle esigenze espresse dai portatori di interesse, del contesto interno ed esterno, dei risultati dei precedenti cicli di programmazione e delle risorse disponibili. È altresì presentato il programma con il quale l'Ateneo concorre all'assegnazione delle risorse messe a disposizione dal MIUR per la programmazione triennale. Nel documento sono infine indicati gli indirizzi generali di gestione relativi al bilancio, al personale, alle infrastrutture e all'organizzazione, che saranno sviluppati nei relativi cicli programmatori.

Il Programma triennale 2020-22, inserito nell'ambito del Documento integrato di programmazione 2020-2022 prevede i seguenti obiettivi strategici:



**Università
di Genova**



**CUG COMITATO UNICO
DI GARANZIA**

A. LA FORMAZIONE E I SERVIZI AGLI STUDENTI

OBIETTIVO 1. Aumentare l'attrattività dell'Ateneo per gli studenti della Regione, nazionali e internazionali, valorizzando gli ambiti di eccellenza e specializzazione dell'offerta didattica.

OBIETTIVO 2. Garantire la qualità e l'efficacia dei percorsi formativi, facilitando una scelta consapevole del percorso di studi.

OBIETTIVO 3. Favorire la riduzione dei tempi di inserimento dei laureati nel mondo del lavoro e l'allineamento tra le competenze acquisite e l'occupazione.

B. LA RICERCA

OBIETTIVO 4. Aumentare la qualità e la produttività della ricerca e ampliare gli ambiti di eccellenza e specializzazione dell'Ateneo.

OBIETTIVO 5. Valorizzare i risultati della ricerca per migliorare il posizionamento dell'Ateneo nei ranking nazionali e internazionali.

OBIETTIVO 6. Migliorare la capacità di attrarre finanziamenti pubblici e privati.

C. LA TERZA MISSIONE

OBIETTIVO 7. Favorire lo sviluppo della società attraverso il trasferimento di conoscenze e tecnologie al sistema sociale e produttivo con particolare riferimento agli ambiti di eccellenza e specializzazione dell'Ateneo.

OBIETTIVO 8. Promuovere il ruolo sociale ed educativo dell'Ateneo e valorizzarne il patrimonio storico, scientifico e culturale.

OBIETTIVO 9. Favorire azioni e processi di sviluppo della sostenibilità.

Ogni obiettivo è declinato in azioni.

Per quanto riguarda l'obiettivo 9 azione 9.2 Promuovere azioni di sostenibilità sociale, è prevista la Redazione del Bilancio di Genere dell'Ateneo.



OBIETTIVO 9
FAVORIRE AZIONI E PROCESSI DI SVILUPPO DELLA SOSTENIBILITÀ

AZIONE 9.1

Realizzare azioni di sostenibilità ambientale e della salute

Responsabili	Rettore, Delegato per l'edilizia, Commissione di Ateneo per la Sostenibilità ambientale
Strutture coinvolte	Dipartimenti, Scuole, Centri, Area Logistica, Area Negoziale, CeDIA
Risorse	€ 1.147.472 - Risorse umane, spazi, infrastrutture ICT in dotazione alle strutture interessate. Eventuali contratti esterni.

Indicatori di realizzazione	Valore iniziale	Target 2020	Target 2022
a) Azioni di abbattimento consumo energetico	2	3	5
b) Aumento acquisti green	€ 58.000	€ 150.000	€ 150.000
c) Numero di punti per la raccolta differenziata	1.980	2.100	2.300

Note: a) a.s. 2019 - Lavori di ripristino dei prospetti e delle coperture del Palazzo delle Scienze - Corso Europa, 26, Genova e Lavori di realizzazione di un sistema BUS per il controllo e la supervisione degli impianti elettrici presso l'Albergo dei Poveri, funzionali all'efficiamento energetico delle strutture; b) importo per acquisto di prodotti finalizzati alla sostenibilità ambientale a.s. 2019 - acquisto raccoglitori per differenziata c) a.s. 2019 - raccoglitori per differenziata

AZIONE 9.2

Promuovere azioni di sostenibilità sociale

Responsabili	Delegato per l'Apprendimento permanente, Delegato alla Sostenibilità ambientale, Prorettore per gli Affari generali e legali, CPO, CUG
Strutture coinvolte	Area Direzionale
Risorse	-

Indicatori di realizzazione	Valore iniziale	Target 2020	Target 2022
a) Redazione Bilancio di genere dell'Ateneo	No	Si	Si
b) Aggiornamento del Bilancio di sostenibilità	No	Si	Si

Note: a) a.s. 2019; b) a.s. 2019



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. 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 alcuni componenti hanno partecipato in modalità remota al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (3 - 4 dicembre 2020).

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 2020, successivamente alla costituzione, si sono svolte 4 riunioni (16 giugno, 9 luglio, 19 ottobre, 16 dicembre), in cui :

- Sono stati individuati alcuni gruppi di lavoro interni (comunicazione, dati, lavoro agile, ecc.).
- È stata effettuata la nomina di componenti in commissioni e gruppi di lavoro dell'ateneo (comitato di garanzia per la valutazione, gruppo di lavoro stress lavoro correlato).
- È stato formulato un parere sul testo proposto dall'amministrazione in tema di lavoro agile.
- È stata fatta richiesta all'amministrazione in tema di corresponsione dei buoni pasto al lavoratore agile emergenziale.
- È stata approvata la richiesta all'Amministrazione in tema di mobilità dei lavoratori fragili.



- Sono state analizzate le relazioni della consulente di fiducia ed è stato proposto il rinnovo dell'incarico.

La ricostituzione del Comitato, dopo un lungo periodo di vacatio (il precedente era scaduto nel marzo 2018), ha comportato la necessità di alcune attività propedeutiche al riavvio della piena operatività.

Nel 2020 è stata avviata la revisione integrale del sito ed è stato predisposto, in collaborazione con l'ufficio grafica di Ateneo, il logo del Comitato e il relativo materiale grafico (carta intestata, loghi in vari formati, ecc.) da utilizzare per la comunicazione.

Il CUG ha partecipato ai tavoli tecnici e alle sedute di contrattazione tra parte datoriale e parte sindacale, esprimendo il proprio parere su tematiche rilevanti per il personale e per prevenire e/o denunciare eventuali discriminazioni. In particolare, il CUG si è espresso con riguardo alla stesura del Regolamento in materia di lavoro agile e le problematiche connesse (buoni pasto, rimborsi spese, modalità di disconnessione, accesso al lavoro agile, ecc.).

Ha inoltre promosso l'adesione dell'Ateneo all'indagine promossa dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane relativa al lavoro da casa durante l'emergenza Covid-19 nelle Università.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'Università degli Studi di Genova ha ricostituito il Comitato Unico di Garanzia con decreto n. 2160 del 5/6/2020. Pertanto, dopo un medio-lungo periodo di vacatio, detto organo ha ripreso le proprie attività istituzionali. Il gruppo di lavoro si è dimostrato, fin da subito, molto coeso e determinato nel perseguimento degli obiettivi, per il superamento del gender gap, ma anche e soprattutto per individuare quei casi in cui sono rilevabili disparità di trattamento in generale, al di là di quelle riferite al genere.

La premessa che è doveroso fare riguarda l'interezza del personale TABS in servizio presso l'Ateneo genovese. Si denota, infatti, già da qualche anno, una condizione diffusa di grave disagio lavorativo, riconducibile a più di un fattore: 1) una riorganizzazione che ha imposto una totale rivisitazione delle strutture sia centrali sia periferiche, con la soppressione di servizi/settori e conseguente soppressione di posizioni organizzative; 2) il mancato turn over, in conseguenza del quale l'età media



del personale TABS si attesta sui 50,7 anni; 3) l'oggettiva impossibilità per il personale TABS di ottenere progressioni di carriera nonché progressioni economiche, che è stata, in molti casi, il motivo per il quale un numero consistente di unità di personale TABS ha optato per la mobilità verso altre Pubbliche Amministrazioni, laddove, evidentemente, il merito trova maggiori riconoscimenti.

Da questa considerazione, discende la proposta del CUG di istituzione di un servizio a sportello cui il personale TABS che vive una condizione di disagio, non soltanto lavorativo, ma anche di natura familiare e/o personale, possa rivolgersi per ottenere sostegno nonché indicazioni per addivenire a soluzioni concrete delle problematiche sottoposte all'attenzione. Molto spesso, infatti, il lavoratore che vive un disagio, di qualunque natura, si sente solo. L'istituzione di uno sportello di ascolto nel luogo di lavoro, come quello che si propone di attivare presso l'Ateneo genovese, può essere invece una risposta concreta ed efficace, una buona pratica anche nell'ottica di un maggiore benessere lavorativo e personale.

Il CUG ha potuto verificare che l'attenzione prestata dall'Ateneo al benessere dei propri dipendenti è andata scemando e ne sono la dimostrazione la soppressione del Settore Welfare - che è confluito nel settore gestione del personale tecnico-amministrativo - e la mancata istituzione di un Settore di supporto alla disabilità del personale TBAS. Nel primo caso, pur riconoscendo competenza e dedizione al personale del Settore citato, sarebbe d'uopo che il welfare venisse gestito da un Settore dedicato con un congruo numero di addetti, essendo le incombenze di un tale settore gravose e impegnative. Nel secondo caso, si rileva che il Settore di supporto alla disabilità attualmente operativo presso l'Ateneo si occupa pressoché esclusivamente delle fragilità degli studenti.

In questo contesto di generale sofferenza, si va a collocare l'indagine del CUG, i cui esiti hanno, per lo più, confermato quelle distorsioni che si riscontrano anche a livello di sistema paese: i compiti di cura ed assistenza ai familiari (che siano minori od anziani) vengono assolti dalle lavoratrici, piuttosto che dai lavoratori: lo dimostrano, ad esempio, i dati riferiti alle assenze dal servizio per motivi riferiti ad esigenze familiari: al carico lavorativo che grava sulle dipendenti donne, quindi, va ad assommarsi l'onere di assolvere ad esigenze familiari incombenti; a questa condizione si intende poter rispondere con l'Azione Positiva già proposta e reiterata dal CUG affinché l'Ateneo addivenga alla stipula di convenzioni con un crescente numero di asili nido e di scuole per l'infanzia, nonché con associazioni che offrono servizi di assistenza domiciliare a soggetti fragili ed anziani. Con riguardo a quest'ultimo aspetto, il CUG ritiene che l'assistenza domiciliare sia di gran lunga preferibile rispetto a ricoveri presso RSA, la qualità dei cui servizi risulta essere discutibile, come dimostrato dal numero di decessi di anziani ricoverati presso RSA a causa del COVID.



Si denota, quindi, la necessità di promuovere interventi per migliorare il benessere organizzativo, su cui sta, tra l'altro, influenzando negativamente la condizione di stress lavoro correlato, discendente dalle motivazioni sopra illustrate. Allo scopo, l'Ateneo aveva istituito il Gruppo di lavoro per la valutazione dello stress lavoro-correlato con l'obiettivo di verificare lo stato di stress del personale mediante rilevazione ed analisi di dati riferiti ai cosiddetti "eventi sentinella" identificati dall'INAIL quali, a titolo di esempio, le assenze per malattia ed il numero di infortuni sul lavoro. Tra l'altro, a causa della pandemia in corso, lo stress-lavoro correlato tradizionalmente definito deve essere sostanzialmente rivisto: va, infatti, considerata la condizione di stress del lavoratore agile emergenziale. Da oltre un anno, infatti, lavoratrici e lavoratori hanno dovuto abbandonare la propria sede di servizio per lavorare dal proprio domicilio, convivendo con figli in DAD nonché soggetti fragili da assistere. La lamentazione più ricorrente dei lavoratori agili emergenziali è la seguente: il tempo lavoro e il tempo familiare/personale sono diventati un tutt'uno, stante che il diritto alla disconnessione è stato, solo recentemente, riconosciuto dall'Ateneo che ha redatto le disposizioni per il lavoro agile emergenziale. Poiché è stato rilevato che l'ultima riunione del Gruppo di lavoro per la valutazione dello stress lavoro correlato risale a maggio 2020, è stata sollecitata la ripresa delle attività. In effetti, una prossima riunione è stata messa a calendario nell'aprile 2021. Si confida, inoltre, nel completamento della stesura del Regolamento del lavoro agile (ex lege 81/2017), attualmente in discussione ai tavoli tecnici tra parte datoriale e parte sindacale.

Nel redigere la presente relazione, il CUG ha potuto rilevare un'ulteriore carenza dell'Ateneo, stante nel fatto che non si dispone di una banca dati che possa essere consultata ai fini dell'ottenimento delle informazioni utili per le indagini d'interesse. Quei dati, infatti, vengono raccolti dal competente settore nella circostanza delle richieste espresse dal CUG e restituiti in file .xls.

Il CUG ha riscontrato anche difficoltà nel reperire informazioni circa lo stato di avanzamento delle Azioni positive proposte nell'ultima tornata: si è dovuto, infatti, intraprendere un percorso tortuoso per arrivare ad individuare il referente cui poter chiedere aggiornamenti. Anche in questo caso, si dovrebbe poter disporre di una banca dati che, una volta incamerate le proposte di azioni positive, venisse aggiornata da parte dagli uffici, ciascuno per la proposta di azione positiva di competenza, con informazioni utili in relazione a ciascuna di esse: a titolo di esempio, ad ogni intervento per l'abbattimento delle barriere architettoniche, l'Area Sviluppo edilizio avrebbe potuto procedere alla relativa registrazione su detta banca dati.



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

1) INCREMENTO DELLE MISURE PER IL WELFARE E CREAZIONE DI UNO SPORTELLO WELFARE DI ATENEO

L'analisi dei dati e in particolare dello stato di avanzamento del PAP 2017/2020 ha evidenziato uno stato di particolare sofferenza del personale (attestato ad es. dall'elevato numero di richieste di trasferimento e dagli 'eventi sentinella' monitorati dal gruppo stress lavoro correlato). Si segnala la necessità di un incremento delle misure di welfare a favore del personale. Si propone inoltre la creazione di un ufficio strutturato che possa svolgere la funzione di ascolto del personale e dove possano essere reperite informazioni utili sulle misure di welfare attive. In tale contesto è necessario prevedere percorsi chiari e, se possibile, adottare una carta dei servizi. E' inoltre necessario valutare l'impatto della pandemia e del lungo periodo svolto in lavoro agile sullo stato di benessere del personale.

2) ADOZIONE E INCREMENTO DI MISURE PER LA PARITÀ DI GENERE.

L'analisi dei dati ha evidenziato che risulta che i carichi familiari (permessi 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, che risultano estremamente ridotte. Si segnala inoltre che alcune azioni espressamente previste dal PAP 2017-2020 (e in particolare le linee guida sul linguaggio) non sono state ancora implementate.

3) DISABILITÀ E PERSONALE FRAGILE

Per quanto riguarda la disabilità le azioni messe in campo non risultano sufficienti. Non è presente in Ateneo un servizio dedicato al personale disabile. Le azioni del PAP 2017-2020, forse anche a causa della mancata costituzione del CUG nel periodo 2018-2020 sono state realizzate in maniera molto ridotta: risultano pochi corsi dedicati, il numero di barriere architettoniche eliminate è molto ridotto, ecc., non risulta accertata l'accessibilità del sito, non risulta implementata la carta dei servizi. Inoltre non è stato possibile recuperare il dato su eventuali ausili messi a disposizione del personale disabile.

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.



4) INTERVENTI PER ABBATTIMENTO BARRIERE ARCHITETTONICHE

Come segnalato risultano 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.

5) CARENZA NEL MONITORAGGIO DELLE AZIONI POSITIVE

L'analisi del grado di realizzazione del PAP 2017-2020 ha dimostrato che diverse proposte non risultano essere state realizzate. Si segnala pertanto la necessità di un migliore monitoraggio attraverso la raccolta sistematica di dati resi disponibili a CUP e CPO, in modo da poter svolgere funzione propositiva e di stimolo o risoluzione delle problematiche che impediscono la realizzazione di quanto proposto.

6) SOFFERENZA NUMERICA DEL PERSONALE

L'analisi dei dati ha evidenziato una notevole riduzione del personale TA nel corso del 2019 e 2020, as seguito di numerose cessazioni e trasferimenti presso altri enti. Tale riduzione si è peraltro svolta contestualmente a una massiccia riorganizzazione, che ha comportato un notevole sforzo organizzativo sui responsabili e sul personale coinvolto. È necessario che sia previsto l'avvio di una nuova programmazione del reclutamento che possa sopperire a tale riduzione consistente, che ha ridotto notevolmente la funzionalità degli uffici e il benessere organizzativo con un peggioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

7) AZIONI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

È necessario riavviare i lavori e il monitoraggio della situazione relative al benessere organizzativo e in particolare del gruppo di monitoraggio dello stress lavoro correlato. Come evidenziato risultano indicatori di uno stato di malessere del personale, aggravato dalle cessazioni e dalle riorganizzazioni implementate negli ultimi anni.

8) LAVORO AGILE (TEMPI DI CONCILIAZIONE, NUOVO REGOLAMENTO SUL LAVORO AGILE, MONITORAGGIO)

Occorre implementare forme di monitoraggio relativo al benessere lavorativo anche nella situazione di lavoro agile, sia ordinario che straordinario nel periodo di pandemia. Si evidenzia che il CUG ha formulato diverse proposte (buoni pasto, trasporti, modalità lavoro agile, ecc.) finalizzate ad evitare situazioni discriminatorie per il personale.



Università
di Genova



CUG COMITATO UNICO
DI GARANZIA

Genova, 31 marzo 2021

Il Presidente del Comitato
Aldo Spalla