

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](mailto: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 2023**



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 (Lucia Berioli, Stefano Boero, Antonella Bonfà, Danila Borghesani, Filippo Carrea, Monica Galletti, Antonietta Guglielmucci, Massimo Laurato, Danilo Michi, Valentina Pollio, Michela Rossini, 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 un’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 31/12/2023 il personale TABS dell’Università degli Studi di Genova è composto da 1.235 unità, di cui 792 donne (64,12% del totale) e 443 uomini ( 35,87% del totale) (Tabella n. 1.1). Si registra un incremento di 30 unità di personale TABS rispetto all’anno precedente (n. 1.205 unità). Purtroppo, per il 2023 tale lieve incremento non corrisponde ancora a un segnale di una ripresa delle politiche per il reclutamento (in parte programmato per il 2024), bensì va imputato soprattutto alle assunzioni a tempo determinato per fare fronte agli impegni derivanti dalla partecipazione dell’Ateneo ai progetti finanziati dal PNRR. Al riguardo della prevalenza della componente femminile in UniGe, è plausibile ipotizzare che essa sia dovuta alle maggiori tutele offerte dal pubblico impiego rispetto al lavoro privato, laddove le discriminazioni di genere sono più evidenti. Se tale considerazione fosse attendibile, troverebbe conferma la tesi secondo cui l’accesso al mercato del lavoro da parte delle donne è tuttora condizionato dal genere.

La suddivisione per fascia di età evidenzia quanto già osservato nel 2022: la grande maggioranza del personale TABS dell’Ateneo ha età superiore a 50 anni ( quasi il 60%) di cui 538 unità di età compresa fra 51 e 60 anni e 195 unità di età superiore a 60 anni. Solo il 14% ha un’età inferiore o uguale a 40 anni (40 unità con meno di 30 anni e 134 unità di età compresa fra 31 e 40 anni). Il restante 26% appartiene alla fascia 41-50 anni ( 328 unità). Tali dati sono in linea con quelli del 2022 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 2022, se si considera la fascia d’età superiore a 50 anni, si nota una certa omogeneità fra i due generi: le donne appartenenti a tale fascia d’età sono il 59,34% (60,31% nel 2022) del totale, il 40,65 % della popolazione femminile e solo il 14% ha età inferiore o uguale a 40 anni (111 unità su 792). Tra gli uomini solo il 5,11% ha età inferiore o uguale a 40 anni (63 unità su 443)

Circa il 96% del personale ha un contratto a tempo indeterminato (1.180 unità, di cui 753 donne e 427 uomini), mentre i contratti a tempo determinato sono circa il 4% (55 unità, di cui 16 uomini e 39 donne). Il dato relativo ai contratti a tempi indeterminato è in linea con quello del 2022. Quello relativo ai contratti a tempo determinato, invece, registra un incremento (+ 28), principalmente riconducibile alle assunzioni a tempo determinato effettuate in funzione della realizzazione dei progetti PNRR.

Il personale TABS è equamente distribuito tra aree dirigenziali (467 unità) e strutture fondamentali (495 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: il 10,52% dei dipendenti appartiene alla categoria B (su un totale di 130 unità, 49 sono uomini e 81 sono donne); il 51,25% appartiene alla categoria C, (su un totale di 633 unità, 219 sono uomini e 414 sono donne); il 33,44% appartiene alla categoria D (su un totale di 413 unità, 147 sono uomini e 266 sono donne), il 4,53% appartiene alla categoria EP (su 55 unità 24 sono uomini e 31 sono donne). Nei ruoli dirigenziali sono presenti 10 unità (0,8% del totale), di cui 6 donne e 4 uomini. Così come osservato anche nel 2022, le donne sono più



presenti soprattutto nelle categorie B e C. Se si guarda alla composizione per genere, anche la categoria D risulta essere più rappresentata dal genere femminile. 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 2023 sono 302 (4 in meno rispetto al 2022). Nel confronto con il 2022, sono aumentate le posizioni di Capo servizio (44 contro 28, di cui 31 donne e 13 uomini (16 donne, 12 uomini nel 2022)). Cresce anche il numero dei Capi Settore (da 93 a 107, di cui 4 donne e 33 uomini). Le altre posizioni sono : 16 Coordinatori Tecnici (6 donne, 10 uomini), 1 Direttore di Centro (100% uomini), 5 Direttrici di Biblioteca (100% donne), 30 Responsabili amministrativi (17 donne, 13 uomini), 22 Responsabili di unità ( 21 donne, 1 uomo), 90 Funzioni specialistiche (43 donne, 47 uomini). Si osserva che, mentre le posizioni organizzative di natura amministrativo-gestionale e delle biblioteche 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. Ciò nonostante, è possibile denotare un divario di genere nella retribuzione media, probabilmente riconducibile ad emolumenti quali lo straordinario ed il conto terzi i cui beneficiari sono soprattutto gli uomini perché più propensi a dedicare massima parte del loro tempo al lavoro piuttosto che a compiti di cura cui provvedono le donne, rinunciando all'opportunità di maggiori guadagni.

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

Il 53,52% del personale TABS non dirigenziale possiede un titolo di studio superiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado. Più della metà del personale TABS in servizio ha, quindi, seguito percorsi formativi universitari. Va precisato che la laurea (triennale, magistrale o v.o.) costituisce requisito di ammissione ai concorsi per le categorie D ed EP. 100 unità (di cui 60 donne e 40 uomini) sono dottori di ricerca.

### ***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 2023 (inclusi i passaggi di categoria):

- n. 37 uomini, pari al 39,36%
- n. 57 donne, pari al 60,64%



Assunzioni a tempo determinato 2023:

- n. 32 uomini, pari al 31,68%
- n. 69 donne, pari al 68,32%

Di cui assunzioni a tempo determinato PNRR 2023:

- n. 10 uomini, pari al 28,57%
- n. 25 donne, pari al 71,43%

Per quanto riguarda le **borse di dottorato di ricerca**, il dato relativo al XXXIX ciclo, attivato nel 2023 è il seguente:

Borse di dottorato assegnate a uomini: 228, pari al 54,15% (di cui 83 nell'ambito del PNRR)

Borse di dottorato assegnate a donne: 193, pari 45,85% (di cui 86 nell'ambito del PNRR)

La percentuale di borse di dottorato nell'ambito del PNRR assegnate a uomini è pari al 49,11% del totale, le borse assegnate a donne sono pari a 51,89% del totale.



## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riguardo alla tematica “Conciliazione vita/lavoro”, sono stati presi in esame i dati 2023 forniti dall’Amministrazione e di seguito commentati:

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

La quasi totalità (93,91%) dei dipendenti uomini svolgono il proprio servizio a tempo pieno, contro il 76,89% delle dipendenti donne. Questo dato conferma la tendenza, già verificata nel 2020, 2021 e nel 2022, delle donne ad optare per contratti con tempi lavorativi inferiori al tempo pieno. In particolare, nel 2023, i contratti che prevedono un impegno lavorativo inferiore al 100% vengono scelti dal 23,11% delle donne, contro il 6,09% degli uomini. Si nota, però, un lieve aumento delle donne che optano per il tempo pieno rispetto al 2022 (dal 74,41% del 2022 al 76,89 del 2023), con conseguente flessione della percentuale di donne che optano per contratti a tempo parziale (dal 25,58% del 2022 al 23,11% del 2023).

### ***Tabella 1.9 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età***

Dal 2022, nell’ottica dello sviluppo organizzativo e della conciliazione vita-lavoro, l’Ateneo ha regolamentato il lavoro a distanza. Il dato al 31/12/2023 di coloro che fruiscono del lavoro agile e del lavoro a distanza documenta chiaramente che, ancora una volta, è la donna piuttosto che l’uomo a “sacrificare” il proprio tempo lavoro a favore di altre attività (presumibilmente di cura). In effetti, 652 donne contro 286 uomini hanno optato per il lavoro a distanza.

Si osserva, altresì, che, nonostante l’introduzione del lavoro a distanza, il ricorso ai contratti a tempo parziale è ancora molto diffuso: sono 210 i contratti di tale tipologia nel 2023 contro i 228 del 2022, di cui 183 riguardano il genere femminile.

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

Nel 2022, il rientro in presenza era stato quasi sicuramente il motivo del notevole incremento, rispetto al 2021, dei congedi parentali e per legge 104 (n. 6.529 del 2022 rispetto ai 4.944 del 2021). Nel 2023, la fruizione di tali istituti è tornata a decrescere fino ad attestarsi sul numero di 5.656 permessi, a riprova che il lavoro a distanza ha effettivamente favorito la conciliazione delle esigenze lavorative con quelle di cura, evitando l’astensione dal lavoro in presenza.

Si conferma, però, la tendenza secondo cui è la donna piuttosto che l’uomo che si assenta dal lavoro per dedicarsi ai compiti di cura: sui 5.656 permessi registrati nel 2023, 4.525 (80% del totale) sono stati fruiti da donne, 1.131 (20% del totale) da uomini.

### ***Tabella 1.11 Fruizione della formazione***

Nel 2023 il numero dei formati è in netto calo rispetto agli anni precedenti: solo 2.399 contro i 3.076 del 2022 e i 4.784 del 2021. Nel 2023 non è stata fruita alcuna ora di formazione in tema di competenze manageriali/relazionali (nel 2021 i formati su tali tematiche erano 96), tematiche CUG nessun formato nel 2023 come nel 2022, contro i 25 formati nel 2021), violenza di genere (nessun formato nel 2023, così come nel 2022 e nel 2021).

Sole 48 unità hanno fruito della formazione per neo assunti, comprensiva della presentazione del Comitato di Garanzia e del Comitato delle Pari Opportunità.

Probabilmente, continua ad incidere negativamente sul numero dei fruitori, la modalità di erogazione della formazione, tramite accesso ad apposita piattaforma, meno coinvolgente rispetto alla fruizione in presenza.



Università  
di Genova



Va inoltre ribadito che, nel 2023 come nel 2022, la formazione è stata ricondotta principalmente a quella obbligatoria, lasciando al singolo la possibilità di auto formarsi sulle tematiche di proprio interesse grazie alla stipula da parte dell'amministrazione di contratti con piattaforme specializzate in corsi online resi fruibili tramite aulaweb.

Anche per il 2023, come già per il 2022, non risulta ad oggi disponibile il dato della fruizione della formazione suddivisa per categoria di appartenenza.

Pertanto non risulta possibile verificare eventuali divari nell'accesso alla formazione riconducibili alla categoria di appartenenza.





### 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 (Gender Equality Plan)

#### *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 2023 si è concluso il secondo 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 2023.

#### **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, si evince che, sebbene rispetto al 2022 vi sia un incremento, risulta ancora un numero molto limitato di segnalazioni, di cui la maggior parte è costituita da una mera presa di contatto senza alcun seguito. In nessuno dei casi riportati si è provveduto all'attivazione delle procedure previste 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 che regola le attività della Consulente. Si auspica pertanto che venga promossa la migliore conoscenza di tale figura attraverso iniziative di incontro e informazione presso tutta la comunità universitaria in modo da consentire l'emersione di ogni condotta anomala.

#### **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 Bilancio di Genere, sulla base dei dati 2020. Tali dati hanno costituito un punto di partenza per la definizione di alcune azioni del GEP. Il Bilancio è oggetto di aggiornamento annuale.



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

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 2023.

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.

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

È stata emanata con decorrenza 01.10.2023 la circolare per il rinnovo degli accordi di lavoro agile e da remoto. Si riportano di seguito i dati forniti dall'amministrazione in merito alla distribuzione numerica di tali accordi

803 unità in lavoro agile (il 64,39% del personale TA) di cui 256 uomini e 547 donne così suddivise:

- 65 cat. B di cui 49 donne
- 435 cat. C di cui 311 donne
- 270 cat. D di cui 171 donne
- 33 cat. EP di cui 16 donne.

135 unità in lavoro da remoto (il 10,82% del personale TA) di cui 30 uomini e 105 donne così suddivise:

- 9 cat. B di cui 13 donne
- 74 cat. C di cui 60 donne
- 38 cat. D di cui 29 donne
- 4 cat. EP di cui 3 donne.

### **Azione 5 - Analisi del “Documento di valutazione dei rischi” in un’ottica di genere e di età**

L'azione non è ancora stata realizzata.

### **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”.



L'amministrazione ha segnalato le seguenti iniziative a favore del personale disabile e con fragilità:

- *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 €)*
- *smart working 5 giorni su 5 per dipendenti TABS fragili*
- *raccordo con l'esperta di consulenza clinica e orientativa per i disabili al fine di rimuovere alcune problematiche inerenti la difficoltà di lettura delle e-mail istituzionali da parte di alcuni colleghi disabili (tramite intervento di CeDIA che in automatico si fa carico di inoltrare le mail ricevute a un indirizzo del tutore) e per l'utilizzo piattaforme Welfare.*
- *riallocazione TABS disabili che incontrano difficoltà di inserimento nel luogo in cui operano*

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.

Tale problematica è stata oggetto di una segnalazione del CUG all'Amministrazione nel corso del 2022 ed è stata segnalata nella relazione dell'anno 2022 senza che vi sia stato alcun riscontro.

#### **Azione 7 – Carta dei servizi per il personale con disabilità**

Secondo quanto comunicato dall'Amministrazione è stata predisposta una bozza della Carta dei Servizi che è *in attesa di verifica della fattibilità dei diversi progetti inclusi nella stessa con i diversi uffici competenti.*

#### **Azione 8 – Accessibilità e inclusione**

L'azione 8 prevedeva il miglioramento dell'accessibilità fisica e tecnologica degli ambienti di lavoro e di studio. Per il 2022 non sono stati forniti dati relativi a interventi di manutenzione edilizia finalizzati alla rimozione di barriere architettoniche.

Per quanto l'accessibilità informatica, il Settore servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA ha acquisito la licenza d'uso del *Font EasyReading®* per il triennio 2023-2025. Si tratta di un font «inclusivo» ad alta leggibilità; ricerche scientifiche lo hanno dichiarato «un valido strumento compensativo per i lettori con dislessia e un font facilitante per tutte le categorie di lettori». Tale licenza permette l'installazione del font su tutti gli strumenti informatici all'interno dell'università, come font di lavoro a disposizione di docenti (che possono installarlo anche su computer personali), personale tecnico amministrativo e studenti. Inoltre ha acquisito la licenza triennale di *SensusAccess*, un servizio self-service appositamente studiato per le istituzioni accademiche che permette a tutti gli utenti che abbiano un indirizzo e-mail istituzionale, ossia studenti, docenti e personale dell'Ateneo, di convertire automaticamente documenti in vari formati alternativi: audiolibri in formato MP3 e DAISY, ebook in formato EPUB, EPUB3 e Mobi e digital Braille. Il servizio può essere utilizzato per convertire documenti non accessibili, quali file immagine in formato PDF e presentazioni in formato Microsoft PowerPoint, in formati più accessibili e semplificati. Gli utenti possono



accedere direttamente online alla piattaforma dato che *SensusAccess* non necessita della installazione di software e non servono server dedicati.

#### **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

Da quanto comunicato dall'amministrazione risulta attivata una sola convenzione nel corso del 2023: si è stipulata una convenzione su richiesta di alcuni dipendenti con l'istituto Contubernio D'Albertis per Nido, sez. Primavera, scuola Materna, Elementare Media e Centro estivo.

Non risulta invece nessuna convenzione per servizi domiciliari e assistenza per soggetti autosufficienti, problematica che, vista la distribuzione in fasce di età del personale dell'Università di Genova risulta molto diffusa.

Si rileva inoltre che la sezione convenzioni del sito dell'Università risulta non aggiornata al momento della redazione del presente documento (marzo 2024): <https://intranet.unige.it/personale/convenzioni-la-fruizione-di-strutture-linfanzia-attive>

#### **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. Il Comitato ha rinnovato all'amministrazione l'invito ad attivare tale spazio, anche in considerazione della richiesta giunta da più parti di attivazione di spazi di ascolto neutro rivolti sia al personale che alla componente docente e studentesca, anche in connessione all'esigenza di emersione e di contrasto della violenza di genere (azione 21).



### 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, approvato a 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 DLCM);
- 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

Per quel che concerne il **TRASPORTO PUBBLICO** l'Università di Genova provvede all'emissione e/o al rinnovo di abbonamenti per il trasporto pubblico riservati al personale dipendente: personale tecnico amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici, personale docente (solo AMT spa):

- **AMT SpA** (contributo UniGe per il personale TABS e CEL di 180 €)
- **Trenitalia SpA** (contributo UniGe per il personale TABS e CEL da 180 € a 250 € a seconda del chilometraggio)

Le indicazioni circa la procedura di richiesta dell'abbonamento AMT si trovano al seguente link:

<https://intranet.unige.it/convenzioni/abbonamenti-amt>

Per quanto concerne gli abbonamenti di Trenitalia, ogni mese giunge una mail a tutto il personale TABS e CEL: chi necessita di richiedere o rinnovare l'abbonamento per il mese successivo deve fare richiesta tramite e-mail all'indirizzo email [abbonamenti.trenitalia@unige.it](mailto:abbonamenti.trenitalia@unige.it)

Inoltre come previsto dal sopracitato PSCU (2. *Previsione di convenzioni con il servizio di bike sharing, sulla falsariga di quanto fatto per scooter sharing (MiMoto) e car sharing (GIRACI)*) sono proseguite le convenzioni per servizi di mobilità sostenibile.

Nel 2022 è stata siglata la Convenzione ElettraCar Sharing-UniGe che prevede per 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>

Nel 2023, in seguito alla collaborazione avuta con Bike Sharing nell'ambito del progetto "PRINCE" (PRemialità e INCEntivi per il cambiamento modale) è stata definita una bozza di convenzione che riguarderà tutta la componente accademica, sulla falsariga di quanto già in essere con Car Sharing (Elettra). La convenzione è in via di perfezionamento.

Le azioni del progetto PRINCE (<https://unigesostenibile.unige.it/PRINCE>) 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.



#### **Azione 14 – Benessere organizzativo**

L'Università di Genova ha attivato nel 2023 un servizio di welfare aziendale sottoscrivendo il 22.05.2023 con la Società Edenred Italia S.r.l. un contratto per la fornitura del servizio di gestione del Conto individuale Welfare a favore dei dipendenti TABS dell'Università degli studi di Genova.

Nel 2023 i dipendenti hanno avuto a disposizione la cifra di 345 € per poter usufruire dei seguenti servizi:

- a) l'acquisto di beni/servizi tramite portale inerenti alle seguenti tipologie:
  - o sport e benessere
  - o cultura e tempo libero
  - o viaggi
  - o buoni acquisto da utilizzare nei negozi online o fisici ("fringe benefit")
- b) il rimborso tramite busta paga dei servizi previsti dalla normativa:
  - o istruzione (es. asili nido, rette scolastiche e universitarie, libri di testo, mensa)
  - o assistenza familiari (es. badante, baby-sitter, servizi socio-assistenziali)

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

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

Va al contempo evidenziato che, come richiesto dal CUG è stata ricostituita, con DDG n. 724 del 15.02.2023 una Commissione Consultiva per la Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo, delle cui attività si riferisce in altra sezione del documento.

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

Non risultano attivati percorsi formativi in tale ambito.

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

Risultano attivati i consueti corsi di formazione per studentesse e studenti tutor, della durata di 10 ore di cui 6 con l'obiettivo di formare i tutor sul ruolo, sulle procedure e i servizi studenteschi (modalità di iscrizione, tasse, Erasmus, servizi disponibili, ecc. ) e 4 ore per la formazione sul contesto a cui sono assegnati (es. contesto di Ingegneria, contesto di Lettere, ecc.). Un corso di formazione mirato è stato attivato anche per studentesse e studenti tutor alla pari (tutor dedicati al supporto di studenti con disabilità e con DSA).

Nel 2023 è stato introdotto il corso di formazione per tutor didattici sulle metodologie di intervento con gli studenti a rischio abbandono nell'ambito del Progetto Matricole di Ateneo.

Non risultano attivati interventi formativi per gli eletti negli organi collegiali dell'ateneo.

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

Nell'offerta formativa in modalità a distanza per il 2023 si è tenuta in debito conto la tematica in oggetto creando sulla pagina di Aulaweb dedicata alla "Formazione online" 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.
- <sup>12.</sup> *La violenza sessuale e di genere in ambito migratorio (1 TABS)*
13. *Studi di genere e pari opportunità*
14. *I rischi psicosociali e stress luoghi di lavoro*
15. *Stress Management*
16. *Che cos'è il mobbing e come difendersi*

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

Si segnala inoltre che è stato previsto un modulo dedicato al benessere organizzativo, con intervento sia del CUG sia del CPO nell'ambito del Corso di formazione per il personale neoassunto.

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

Il Settore di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA ha realizzato due interventi inerenti: «il servizio UniGe per l'inclusione» e «l'accessibilità delle lezioni: le presentazioni», nell'ambito del corso in video pillole: «Gli studenti universitari con DSA e con disabilità: guida pratica all'inclusione, dalla didattica agli esami». Il corso, destinato al corpo docente e disponibile su AulaWeb è stato realizzato dal Gruppo di Lavoro sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento (GLIA) sottogruppo di lavoro.

#### **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.

La Segreteria dell'Area didattica servizi agli studenti, orientamento ed internazionalizzazione ha fornito i seguenti dati:

nel 2023 l'offerta formativa di UniGe ha compreso 11 insegnamenti, alcuni divisi in due moduli, relativi a studi di genere e 4 insegnamenti relativi al tema dell'inclusione delle persone con disabilità (totale 15 corsi), con una decrescita rispetto al 2022 in cui erano stati censiti complessivamente 20 corsi sulle tematiche in oggetto. Gli insegnamenti appartengono a corsi di laurea in Servizio sociale - Scienze storiche - Pedagogia, progettazione e ricerca educativa - Scienze dell'educazione e della formazione - Lingue e culture moderne – Lingue e letterature moderne per i servizi culturali – Scienze dell'Amministrazione e della Politica – Scienze internazionali e diplomatiche – Scienze e tecniche dello sport – Scienze della formazione primaria – Educazione professionale.

#### **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





In occasione della giornata del 25 novembre Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne il CUG ha partecipato al Convegno "Verso uno sportello antiviolenza UniGe. Un confronto a partire dalle esperienze di altri Atenei" promosso dal CPO.

Nel corso del 2023 il CUG ha segnalato la necessità di promuovere maggiormente all'interno dell'Università i servizi e gli organi (Consulente di fiducia, CPO, CUG) e i Centri antiviolenza presenti sul territorio, con campagne di comunicazione e informazione diffuse in particolare a studentesse e a studenti.

Ha inoltre promosso e sollecitato l'attivazione di uno o più Sportelli di ascolto che possano far emergere eventuali situazioni di violenza e indirizzare le vittime a centri e alle strutture presenti sul territorio.

#### **Azione 22 – Gender Mainstreaming**

L'azione risulta non realizzata.

#### **Azione 23 – Comunicazione interna**

Nel corso del 2022 e 2023 è stata effettuata una revisione della intranet e sono state inserite alcune informazioni utili per il personale. Tuttavia le informazioni risultano incomplete e alcune pagine (ad esempio quella relativa alle convenzioni) non aggiornate.

#### **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: Promozione di iniziative culturali in materia di pari opportunità**

Nel corso del 2023 si sono svolte seguenti iniziative:

28 Marzo 2023 presso aula Meridiana di via Balbi 5

Presentazione e discussioni su le linee guida di UniGe per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo.

L'occasione per un momento di confronto e di dialogo con il gruppo di lavoro che ha curato la redazione delle linee guida, il Comitato Pari Opportunità, il Comitato Unico di Garanzia e l'Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team)

19 Maggio 2023 presso Albergo dei Poveri

Terapie Espressive e Qualità di Vita

Workshop innovativo per argomento e modalità, articolato in una sessione teorica, che racconta, per una volta insieme, diverse tecniche artistiche come mezzo alla portata di tutte le persone per ritrovare e sviluppare il benessere personale, e in una sessione pomeridiana di otto laboratori pratici esperienziali: arti pittoriche, danzavimentoterapia, danceability, musicoterapia, parola, teatro sociale. Organizzato da Comitato Pari Opportunità e Comitato Unico di Garanzia, in collaborazione con l'Accademia Ligustica di Belle Arti e il Teatro Carlo Felice.





24 Maggio 2023 presso l'Aula Rossello di Via Balbi 5  
Verso una società consapevole: riflessioni e dibattito

Seminario di sensibilizzazione sui temi della prevenzione delle discriminazioni sessuali, di genere e della diversità, organizzato nell'ambito dei temi relativi alla giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia da Comitato Pari Opportunità e Associazioni Ce.S.L.I.T. e RISEWISE SEWD.

### **Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere**

Nell'ambito di tale azione, è stato sottoposto alla firma del Rettore il DR Prot. 6092 del 20.12.2023, Protocollo per la prevenzione e il contrasto della violenza nei confronti di donne, minori e persone vulnerabili nella Regione Liguria. Il DR è stato poi ratificato dal Senato Accademico e dal Consiglio di amministrazione nelle loro riunioni del 23 e 24 gennaio 2024. Il Protocollo è stato firmato dall'Ateneo insieme ad altri enti: la Prefettura - U.T.G. di Genova, Regione Liguria, Procura della Repubblica presso il Tribunale di Genova, Procura della Repubblica presso il Tribunale per i Minorenni di Genova, Comune di Genova, Ufficio Scolastico Provinciale di Genova, Azienda Ligure Sanitaria (A.Li.Sa.), ASL 3 ASL 4, Ente Ospedaliero Ospedali Galliera, IRCCS Ospedale Policlinico San Martino, IRCCS Istituto Giannina Gaslini e Ospedale Evangelico Internazionale. Il Protocollo ha ad oggetto il Progetto Pilota nell'Area Metropolitana genovese "inRete contro la violenza" che indica le linee guida per le misure di accertamento dei fatti di violenza connotati da assunzione di sostanze ipnoinducenti.

In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 20 Novembre 2023 presso la Biblioteca Universitaria di Genova si è svolto il Convegno "Verso uno sportello antiviolenza in UniGe. Un confronto a partire dalle esperienze di altri Atenei".

Tale Convegno organizzato dal Comitato Pari Opportunità, dedicato alla condivisione di buone pratiche e di strumenti di intervento degli Sportelli antiviolenza delle Università italiane.

Come già evidenziato in altri punti della relazione il CUG ha segnalato la necessità di una campagna informativa sul tema e sui servizi attivi sia all'interno dell'Università (Consulente di fiducia, CPO, CUG) che sul territorio.

Ha inoltre promosso e sollecitato l'attivazione di uno o più Sportelli di ascolto che, oltre a fornire supporto per tutte le situazioni di potenziale disagio all'interno della comunità universitaria, possano anche far emergere eventuali situazioni di violenza e indirizzare le vittime a centri e alle strutture presenti sul territorio.

### **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 2023 sono state richieste e attivate n. 5 carriere alias (fonte del dato: Servizio Segreteria 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.

Per il 2023 non sono stati forniti dati relativamente a tali azioni.

#### **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».

Il CUG dell'Università di Genova ha partecipato a due incontri organizzati da CUG di altri enti presenti sul territorio, con la partecipazione degli altri Comitati (Regione, Comuni, Ospedali):

- 14 dicembre 2022: "Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia per il nuovo lavoro pubblico" presso la Regione Liguria.
- 10 maggio 2023: "Ruoli, competenze e opportunità del CUG" presso Ospedale Galliera



### 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.

Per quanto riguarda il CUG risulta tuttora non disponibile, nonostante sia stata richiesta, una sede fisica dove poter svolgere gli incontri e mantenere un archivio del materiale, così come non risulta uno stanziamento di bilancio dedicato alle attività del Comitato.

#### *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 2023 si è provveduto all'aggiornamento dei dati con la pubblicazione del Bilancio di genere 2021, 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.



Università  
di Genova



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](https://unige.it/unige_gep).



## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

La somministrazione al personale TABS del questionario sul benessere organizzativo per il 2023 è avvenuta nel mese di febbraio 2024 e si attendono ancora i risultati, in quanto il termine per la compilazione è scaduto in data 11.3.2024.

Non è ancora possibile quindi utilizzare come 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 2023 ha visto la prosecuzione delle attività del Gruppo SLC. La valutazione del rischio SLC è parte integrante della valutazione dei rischi.

Ad aprile ha iniziato il suo incarico annuale il dott. Massimo Servadio, nuovo consulente del gruppo, al fine di svolgere la fase di valutazione approfondita. Tale valutazione sarà fatta attraverso la costituzione di focus group, a seguito della presa visione da parte del consulente delle risultanze dei gruppi omogenei e della relativa composizione interna e della discussione col gruppo delle modalità di organizzazione dei lavori.

La criticità più evidente è data dal fatto che i dati rilevati per la valutazione si riferiscono al triennio 2018-2020, tralasciando quindi le modifiche organizzative avvenute nel 2021 e 2022. Già nel 2022 si era chiesto di lavorare sui dati 2021, per riallineare il triennio, aggiornando gli eventi sentinella e la lista di controllo.

Il CUG ha messo a disposizione del gruppo la relazione annuale che viene annualmente predisposta e le relazioni delle psicologhe che hanno gestito il servizio di consulenza clinica e orientativa e di accompagnamento per il personale con disabilità.

Nel mese di maggio il dott. Servadio ha presentato una proposta metodologica per la costituzione dei focus group: da ogni Gruppo omogeneo qualificato a rischio medio nella valutazione preliminare si estrarrà un campione pari al 10% dei lavoratori a questa base attiva si applicheranno i criteri di anzianità aziendale in servizio in ruolo di almeno 3 anni, di rappresentatività equilibrata di genere, di riconoscimento in un solo gruppo omogeneo nel caso in cui la stessa persona sia riconducibile a diversi gruppi omogenei, di adeguata rappresentanza per ogni categoria di inquadramento professionale: B, C, D, EP, Dirigenti e di adeguata rappresentanza per le aree di afferenza: area tecnica, amministrativa, biblioteche, socio-sanitaria. Non ha accolto la proposta di analizzare nuovi gruppi omogenei la cui costituzione era stata proposta da alcune componenti del gruppo SLC, ovvero i convenzionati dell'Ospedale San Martino, i telelavoratori e i lavoratori che collaborano con altri lavoratori portatori di disabilità fisica e psichica, proponendo invece di procedere con una fase di ascolto qualitativo attraverso focus group specifici il cui esito costituirà comunque un elemento di valutazione nel processo di valutazione.

Il CUG e il CPO hanno caldeggiato di integrare le risultanze della prima fase della valutazione con un ascolto qualitativo il più possibile inclusivo, esteso anche a quelle componenti che sono state qualificate a basso rischio o che non sono state incluse nei gruppi omogenei e questo perché le criticità rilevate attraverso la pratica quotidiana e altri momenti di confronto risultano difficilmente compatibili con alcune risultanze valutative.

Alla fine del mese di giugno è stata inviata a tutto il personale dell'Ateneo l'informativa sulla valutazione dello stress lavoro-correlato e si è svolta la riunione del gruppo SLC.

Nello stesso mese si è tenuta una riunione del gruppo, per discutere la metodologia per individuare i partecipanti ai focus group. In tale sede, è stata accolta la proposta degli RLS di considerare nel bacino dei lavoratori tra cui selezionare i componenti dei focus group chi abbia almeno un anno di anzianità lavorativa invece che tre, come da proposta iniziale.

Si ribadisce l'intenzione di effettuare focus group mirati su alcuni gruppi di lavoratori, ritenuti meritevoli di un'analisi dedicata: telelavoratori; lavoratori in convenzione; lavoratori che collaborano con lavoratori disabili.



Si dovrà altresì procedere all'analisi degli eventi sentinella anche per il 2020-2022 così da poter effettuare una comparazione rispetto al triennio 2018-2020.

Viene anche presentato l'esito di un momento di incontro con gli psicologi del lavoro di Ateneo che hanno evidenziato come una formazione indifferenziata e generalista a tutto il personale di Ateneo sia poco efficace e pertanto non possa costituire una misura di mitigazione del rischio. La formazione in tema di SLC sarà quindi svolta in un secondo momento, articolata per gruppi piccoli e obiettivi formativi specifici, secondo le risultanze della valutazione approfondita delineando il progetto di dare precedenza ad un diverso intervento di sensibilizzazione/informazione sul tema SLC, ovvero attraverso una serie di "Pillole informative".

Nel mese di settembre viene relazionata al gruppo SLC la prosecuzione dei lavori relativo alla costituzione dei focus group, comunicando il numero dei sorteggiati per ciascun gruppo omogeneo a rischio medio e il numero dei focus group:

- "Strutture fondamentali" (tot. 60 sorteggiati): 5 focus group ciascuno con 12 partecipanti;
- "Back office" (tot. 67 sorteggiati): 6 focus group, di cui 5 con 11 componenti e 1 con 12 componenti;
- "Front office" (tot. 56 sorteggiati): 6 focus group, di cui 5 con 9 componenti e 1 con 11 componenti.

Il gruppo "convenzionati" (tot. 5 sorteggiati) e "personale a contatto con disabilità" (tot. 3 sorteggiati) è poco popolato, per cui si propone di aumentare la percentuale di estrazione del campione passando dal 10% ad un 20/30%. Si dovrà anche aggiungere il gruppo "Lavoratori da remoto". Gli incontri per i focus group si programmano da ottobre 2023 a gennaio 2024 (una ventina).

Non si dispone ancora delle risultanze dei lavori sui focus group e degli approfondimenti con i gruppi di lavoratori da remoto e dei convenzionati. Spiace altresì che l'approfondimento relativo al gruppo lavoratori a contatto con la disabilità, invece, non abbia avuto prosecuzione, con la motivazione che mancava un criterio di selezione convincente.

Nel corso del 2023 è proseguita l'attività dei servizi di **supporto psicologico** per il personale TABS dell'Ateneo e per i disabili, tuttavia vi è stato un periodo di inattività dovuto all'espletamento delle nuove procedure per il conferimento dei relativi incarichi, con un'interruzione, di fatto, del servizio.

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

#### 1) Dott.ssa Patrizia Minetto "Intervento psicologico finalizzato al benessere organizzativo"

A causa della scadenza dell'incarico triennale, i mesi in cui il servizio è stato attivo sono stati i periodi gennaio-marzo, con proroga di un mese (solo per portare a termine le attività già avviate), e settembre-dicembre, in cui è partito il nuovo incarico. La sinergia tra questo servizio, quello di accompagnamento del personale con disabilità e il settore welfare ha rafforzato la volontà di dare maggiore visibilità ai progetti, di sensibilizzare sulle tematiche del benessere e dell'inclusione. Il servizio, insieme a quello della dott.ssa Rendano, è stato pertanto presentato al personale neoassunto nell'ambito della sua formazione di ingresso (n. 3 presentazioni nell'ultimo trimestre dell'anno). La ripresa del servizio di consulenza ha visto crescere le richieste, che, da richieste individuali, si sono spostate verso gruppi di lavoro che manifestano malessere, evidenziando così come le criticità siano di contesto e non individuali.

I colloqui svolti hanno privilegiato lo svolgimento in presenza.

Le richieste individuali sono state 22, più quattro situazioni in cui sono state coinvolte più persone. Tra le criticità ricorrenti si sono segnalate la mancanza di comunicazione o la imprecisione nell'informazione veicolata e la difficoltà a rapportarsi con problemi di salute, che possono riguardare sia gli aspetti più concreti e reali della malattia, sia quelli più nascosti e sfuggenti delle problematiche psichiche.

Data l'importanza delle relazioni nei gruppi, la consulente auspica la messa a disposizione di spazi di confronto in un'ottica preventiva, per ridurre o evitare il radicamento di dinamiche di gruppo disfunzionali che generano stress e malessere.



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

Anche questo servizio di consulenza ha subito un’interruzione a causa della scadenza dell’incarico triennale. La scadenza del 7 aprile 2023 è stata prorogata sino al 19 maggio solo per consentire il completamento delle attività progettuali e il nuovo incarico per il 2023-2025 è stato riconfermato il primo settembre 2023.

Il servizio è ripreso dopo alcuni mesi di sospensione puntando sulla realizzazione di una cornice formale per l’offerta dei servizi psicologici del benessere organizzativo e di accompagnamento del personale con disabilità: si è trovata una nuova stanza dedicata per i colloqui e gli incontri e si sono organizzate iniziative e azioni per far conoscere il servizio ai neoassunti e per rilevare esigenze ed aspettative rispetto al servizio da parte di dirigenti e di altre figure con ruoli di gestione e responsabilità, al fine di definire le azioni utili e mirate.

Le attività svolte da settembre a dicembre 2023 sono state:

- colloqui di ascolto e sostegno individuali;
- visite sul posto di lavoro (non quantificate) e una visita a domicilio (telelavoro 5 gg/settimana) di dipendenti con disabilità;
- prese in carico situazioni di dipendenti in fase di trasferimento e ricollocazione.
- Job analysis di due contesti lavorativi per la verifica delle condizioni per il trasferimento mirato di un lavoratore,
- consulenza per la gestione del rientro in servizio dopo un lungo periodo di malattia di un’unità di personale con disabilità psichica.

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.

Si ribadisce che 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, si presentano le rilevazioni, in forma anonima e aggregata, del **Servizio di Sorveglianza Sanitaria di Ateneo** relativamente ai lavoratori e alle lavoratrici che nel corso dell’anno 2023 hanno effettuato una visita medica su propria richiesta, come previsto dall’art. 41, comma 2, lettera c del D. Lgs. 81/2008.

Tale monitoraggio, richiesto dal CUG a partire dall’anno scorso, è divenuto sistemico da parte del servizio.



Le visite mediche effettuate su richiesta del lavoratore sono passate da n. 47 nel 2022 a n. 51 nel 2023 (39 donne e 12 uomini), 30 dei quali appartengono al personale tecnico-amministrativo; le visite ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 151/2001 sono passate da n. 9 (a. 2022) a n. 8 (a. 2023), mentre quelle ai sensi dell'art. 41 c. 2 lettera c del D. Lgs. 81/2008 sono cresciute da n. 25 (a. 2022) a n. 35 (a. 2023). Le visite che hanno evidenziato disturbi riconducibili alla sfera psicosociale sono state 6 a fronte delle 3 dell'anno precedente e ricadono nei Gruppi omogenei dei tabs senza incarico e di back office.

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 etico**<sup>1</sup>, 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 studio**<sup>2</sup>. 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 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.

---

<sup>1</sup> Emanato con decreto rettorale n. 497 del 16/12/2011

<sup>2</sup> Emanato con decreto rettorale n. 2411 del 04/06/2018





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.

La relazione della Consulente di fiducia per l'anno 2023 evidenzia n. 10 contatti, n. 7 questioni trattate, di cui n. 3 definite con una procedura informale. In almeno tre casi la causa della richiesta è stato un comportamento attinente alla sfera della discriminazione e/o mobbing e/o molestia da parte di un soggetto maschile nei confronti di un soggetto femminile.

La sinteticità descrittiva della casistica presentata non consente un'approfondita analisi delle fasi che vanno dalla presa di contatto alla decisione di avviare o meno un procedimento. Potrebbe rafforzare l'efficacia del servizio un maggior coordinamento con gli altri soggetti coinvolti nel benessere del personale e del corpo studentesco (consulenti, CUG e CPO).



## 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 2022-2024, 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 1 Allineare l'offerta formativa alle sfide future e alle esigenze della società, valorizzando la dimensione internazionale della didattica.

OBIETTIVO 2 Garantire ambienti favorevoli alla presenza dei giovani e servizi didattici e di supporto innovativi, di qualità e inclusivi, adeguati alle esigenze di studentesse, studenti e docenti

OBIETTIVO 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 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

OBIETTIVO 5 Potenziare la ricerca applicata, valorizzando il contributo trasformativo dell'innovazione e favorendo la circolazione di conoscenza e competenze

OBIETTIVO 6 Sostenere il dottorato di ricerca, anche promuovendo dottorati innovativi e industriali, favorendone la dimensione internazionale



C. TERZA MISSIONE

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

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

OBIETTIVO 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 ai documenti disponibile all'indirizzo web:

<https://unige.it/news/12443-connessi-al-futuro-con-unige%3A-i-12-obiettivi-del-piano-strategico-2021-2026>



## **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, D.D.G. n. 4906 del 11.11.2022, e DDG 4712 del 09.10.2023. 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.

Il mandato dell’attuale Comitato è in scadenza il 4.6.2024 ed è in corso la procedura di ricostituzione per il quadriennio 2024-2028.

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) e in modalità mista (alcuni componenti in presenza e alcuni in modalità remota) al Convegno Annuale 2023 (Modena, 15-16 dicembre 2023).



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](mailto: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 2023 si sono svolte 7 riunioni (10 febbraio 2023, 30 marzo 2023, 25 maggio 2023, 31 luglio 2023, 14 settembre 2023, 12 ottobre 2023, 8 novembre 2023), in cui:

- è stata elaborata la Relazione annuale 2022 (marzo 2023);
- è stato nominato il componente CUG in Commissione formazione (marzo 2023)
- si sono svolti incontri con la Consulente di Fiducia e le consulenti del servizio psicologico di Ateneo (marzo 2023)
- è stata affrontato il tema del budget per le attività del CUG (maggio 2023)
- è stato affrontato il tema del rinnovo delle convenzioni di Ateneo per asili e servizi ai famigliari disabili (luglio 2023);
- è stato fornito parere sul nuovo sistema di valutazione del personale (settembre 2023)
- è stato discusso il tema della promozione delle attività di CUG, CPO e Consulente di Fiducia e la realizzazione di convegni in collaborazione con la rete regionale dei CUG (settembre 2023)
- è stato realizzato l'aggiornamento e il monitoraggio del GEP (ottobre 2023)
- è stato analizzato e sono state formulate proposte sul sistema di welfare dell'Ateneo (ottobre 2023)
- è stato fornito parere sulle sulprotocollo di intesa con Comune di Genova a tema "Per la definizione di un sistema di coordinamento cittadino degli strumenti di lavoro a distanza e flessibilizzazione degli orari" (novembre 2023)
- 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 state proposte iniziative per il contrasto alla violenza di genere, in collaborazione con il CPO;

Il CUG ha partecipato a tutte le sedute di contrattazione, esprimendo il proprio parere su tematiche rilevanti per il personale 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 nuovo sistema di valutazione e il welfare.

Il CUG partecipa con propri componenti ai seguenti gruppi di lavoro/commissioni:

- 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 e monitora il Gender Equality Plan dell'Università di Genova
- Gruppo di lavoro Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza, costituito nel settembre 2022
- Commissione Consultiva per la Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo costituita con D.D.G. n° 724 del 15.02.2023
- Comitato di Garanzia per la Valutazione del Personale tecnico amministrativo costituito con D.D.G. n° 1459 del 15.04.2022

Con riferimento alle attività del "Comitato di Garanzia per la Valutazione del Personale tecnico amministrativo", a cui il CUG partecipa con un proprio componente, si evidenzia quanto segue in merito al lavoro svolto nel corso del 2023. Durante i primi mesi dell'anno, il Comitato si è riunito al fine di concludere la valutazione di due procedure relative a altrettante istanze connesse alla valutazione del 2021.

Per quanto riguarda la valutazione del 2022, non sono state presentate istanze di ricorso da parte del personale UniGe; tuttavia, è stata ricevuta una singola osservazione da parte di un collega dell'area amministrativa, la quale, sebbene priva di documentazione allegata, è stata esaminata.



Università  
di Genova



Nel corso del 2023 il CUG ha inoltre alla realizzazione di un modulo formativo dedicato al benessere organizzativo nell'ambito del corso di formazione del personale neoassunto e a un corso di formazione per il personale dell'ospedale Galliera che prevedeva la partecipazione dei CUG presenti sul territorio: l'intervento si è svolto il 10 maggio 2023, "Ruoli, competenze e opportunità del CUG" presso Ospedale Galliera.



## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2023, 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.

L'analisi dei dati ha evidenziato che anche nel 2023 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: infatti al momento l'Ateneo ha solo una convenzione per nido/asilo.

Se si può riscontrare positivamente l'introduzione presso l'Università di Genova del conto welfare individuale, che consente una più ampia fruizione delle risorse disponibili, si deve riscontrare, anche sulla base delle segnalazioni pervenute al Comitato la necessità di interventi di maggior consistenza e più ampi. Si segnala come buona prassi ed esempio da seguire l'introduzione in alcuni Atenei italiani di forme di **welfare universale**, finanziate attraverso progetti innovativi (ad esempio il risparmio energetico), che consentono di liberare le risorse della contrattazione del personale TA per interventi maggiormente mirati e al contempo di allargare il sostegno a categorie della comunità universitaria non coperte dalla contrattazione, come giovani ricercatori e ricercatrici e studenti/esse.

Per quanto riguarda il monitoraggio del benessere del personale emergono anche per il 2023 alcune criticità:

- difficoltà e ritardi nelle attività del Gruppo di lavoro stress lavoro-correlato
- mancata somministrazione del questionario sul benessere nel 2023 (si riscontra positivamente il fatto che sia stato invece avviato nel 2024)

Per quanto riguarda il DUVRI, se si riscontra da un lato l'avvio delle relative procedure si segnala che risulta ancora non implementata la valutazione dei rischi in base al genere

Per quanto riguarda la disabilità, le azioni messe in campo non risultano tuttora sufficienti.

Nel 2023 non risultano interventi relativi alle barriere architettoniche. In tema di accessibilità risulta positivo l'acquisto del Font EasyReading e della licenza SensusAccess per la conversione dei testi, tuttavia non risulta tuttora accertata l'accessibilità del sito. La carta dei servizi risulta tuttora non implementata: il testo in bozza è in fase di verifica.

Nell'ottica di razionalizzare, implementare e accrescere l'efficacia di tali azioni si rinnova la proposta presente nel PAP 2021-2024 laddove suggerisce il *disability management* come vera e propria azione trasversale, in un'ottica di benessere generale che parta dall'attenzione alle persone più fragili; inoltre si evidenzia nuovamente la necessità di dare priorità agli interventi relativi alle barriere architettoniche e di prevedere un piano annuale con risorse dedicate e procedure definite per la richiesta di tali interventi.

Con riferimento ai servizi 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, si riscontra il fatto che tali servizi, che dalla loro istituzione hanno supportato un numero crescente di colleghe e colleghi, fornendo al contempo dati utili all'amministrazione per rilevare situazioni di criticità che minano il benessere organizzativo e personale, si sono interrotti durante il 2023 per la maggior parte dell'anno a causa delle procedure necessarie per il nuovo affidamento degli incarichi a consulenti esterni.





Già nella relazione 2022 si ravvisava 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.

In tale ottica il CUG rinnova l'invito a un **servizio strutturato di ascolto** rivolto a tutta la comunità accademica, anche nell'ottica di emersione e di contrasto di fenomeni di discriminazione, mobbing, molestie e violenze di genere.

Si segnala inoltre la mancanza della figura **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità**, come previsto dalla legge.

Si rileva ancora il ritardo nelle attività del Gruppo stress lavoro-correlato rappresenta una criticità, che ha avuto ricadute negative anche nello svolgimento delle varie fasi programmate.

I dati raccolti dei servizi di consulenza psicologica e del servizio prevenzione e protezione e del Servizio di Sorveglianza Sanitaria di Ateneo evidenziano uno stato di particolare sofferenza del personale.

La realizzazione del PNRR comporta un considerevole carico di lavoro su strutture già provate dal ridotto turnover. L'inserimento di nuove risorse dedicate al PNRR, avvenuto nel corso del 2023, con le attività già in avanzata fase di realizzazione (e quindi poco tempo per l'inserimento e la formazione), si è rivelato difficoltoso anche per ritardi, scarsa adesione alle procedure concorsuali e casi di dimissioni del personale individuato.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza 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.

Con riferimento alla formazione con DDG n. 724 del 15.02.2023 è stata costituita la Commissione Consultiva per la Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo in cui sono presenti anche un rappresentante del CUG e uno del CPO.

A fine febbraio 2023 la commissione è stata riunita per la prima volta e la riunione era finalizzata alla presentazione della rilevazione dei fabbisogni formativi.

La rilevazione dei fabbisogni formativi fatta dal Settore Formazione ha proceduto somministrando un questionario online a tutto il personale (disponibile per la compilazione dal 27 febbraio al 20 marzo), conducendo un'indagine rivolta ai Dirigenti, ai Responsabili amministrativi, ai Direttori di Biblioteca e di Centro e ai Coordinatori tecnici (medesimo periodo), visionando le segnalazioni delle esigenze formative individuali emerse nell'ambito del processo di valutazione (1 febbraio – 31 marzo) e le risultanze della partecipazione dell'Ateneo al progetto del Dipartimento della Funzione Pubblica Competenze digitali per la PA; si sono altresì intervistati i Dirigenti. Ad aprile la commissione è stata riunita per l'analisi dei fabbisogni formativi scaturiti dalla rilevazione.

La commissione è stata convocata a novembre per esprimersi sul Piano di Formazione 2024-2026.



L'analisi dei dati relativi al 2023 evidenzia che vi è stata una riduzione 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.

Risultano alcune criticità:

- 1) Manca analisi della formazione per area funzionale, categoria, struttura
- 2) Riduzione nel numero di corsi fruiti
- 3) Scarsa correlazione tra offerta formativa erogata ed esigenze formative segnalate in occasione della raccolta dati da parte del servizio programmazione e all'atto della presentazione delle schede di valutazione
- 4) Non risulterebbe che siano state adottate modalità più idonee per l'erogazione della formazione al personale con fragilità

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, 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
- sospensione per diversi mesi dei servizi di consulenza psicologica
- scarsità delle risorse destinate al welfare

In tale ambito il CUG formula le seguenti proposte:

- attivazione dello **Sportello di ascolto** previsto dal PAP 2021/2024. Tale sportello è collegato sia alla necessità di sostegno per i vari componenti della comunità universitaria (personale TA, docenti, studenti) sia come strumento per far emergere e indirizzare alle strutture competenti situazioni di discriminazione, mobbing, molestie e in particolare situazioni di potenziale rischio legate alla violenza di genere;
- attivazione di un **Welfare universale** mediante l'utilizzo di risorse derivante dal risparmio energetico, destinato all'intera comunità universitaria;

### 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, anche per il 2023 le azioni messe in campo non risultano sufficienti. Non risultano barriere architettoniche eliminate, 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) FORMAZIONE

Si sottolinea nuovamente la necessità di prevedere un'analisi e una programmazione della attività di formazione con un maggior coinvolgimento della commissione formazione, e in maniera coerente con la rilevazione effettuata. Tali attività costituiscono una componente centrale dei percorsi di inserimento



lavorativo e di formazione continua, nell'ottica del benessere del personale e del funzionamento dell'amministrazione, in presenza di attività di notevole complessità e in continuo mutamento: si pensi alle sfide derivanti dall'implementazione del PNRR e del nuovo Codice degli appalti.

#### 4) COMUNICAZIONE

Si rileva che molti servizi e risorse attivi nel campo del benessere organizzativo non sono abbastanza conosciuti. In particolare si ritiene necessario che vengano svolte campagne comunicative sia sulle risorse presenti nell'Ateneo (Consulente di Fiducia, CPO, CUG, Garante ecc.) sia, con riferimento al tema specifico della violenza di genere sui servizi attivi sul territorio e sul numero nazionale anti violenza e stalking. In particolare tale intervento è necessario considerando l'elevato numero di studentesse e studenti che frequentano i nostri spazi e possono essere raggiunti e sensibilizzati.

Si segnala inoltre la necessità che l'Università di Genova mantenga il Piano di Azioni positive come documento di programmazione autonomo (sia pur inserito come allegato nel PIAO), in modo da consentire la visibilità e il monitoraggio delle azioni proposte.

#### 5) MONITORAGGIO DELLE AZIONI POSITIVE E SUPPORTO AGLI ORGANI

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 risoluzione delle problematiche che impediscono la realizzazione di quanto proposto. È inoltre necessario incrementare il supporto a CUG e CPO. In particolare per il CUG si rileva la necessità di predisporre una sede fisica e stanziare risorse dedicate alle iniziative del Comitato.

Genova, 30 marzo 2024

Il Presidente del Comitato