

Al Rettore

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

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

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

ANNO 2021

Ringraziamenti

Si ringraziano il Settore gestione del personale tecnico amministrativo e welfare che ha fornito tempestivamente i dati necessari per la presente relazione, la Presidente del CPO Prof.ssa 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. (Monica Galletti, Antonietta Guglielmucci, Massimo Laurato, Valentina Pollio e Andrea Sbarbaro, Danilo Michi).



PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

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

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



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale TABS dell'Università degli Studi di Genova alla data del 31/12/2021 è composto da 1.219 unità, di cui 778 donne (63,82% del totale) e 453 uomini (36,18% del totale) (Tabella n.1.1). Si registra un calo di 40 unità di personale TABS rispetto all'anno precedente (n. 1.259 unità).

La suddivisione per fascia di età evidenzia un'età media piuttosto alta. Infatti circa il 60% del personale in servizio ha età superiore ai 50 anni (549 unità fra 51 e 60 anni e 189 unità maggiore di 60 anni). Solo il 12% ha età inferiore o uguale a 40 anni (15 unità con meno di 30 anni e 132 unità fra 31 e 40 anni). Il restante 28% appartiene alla fascia 41-50 anni (389 unità).

L'analisi per fascia di età evidenzia una certa omogeneità fra i due generi: le donne appartenenti alla fascia d'età superiore a 50 anni sono il 61,95% del totale della popolazione femminile (482 unità), gli uomini per la stessa fascia d'età sono il 58,05% del totale della popolazione maschile (256 unità).

Il 29,82% della popolazione femminile (264 unità) appartiene alla fascia d'età 41-50 anni, e solo il 10,54% ha età inferiore o uguale a 40 anni (84 unità). Analogamente per gli uomini il 27,21% (120 unità) appartiene alla fascia d'età 41-50 anni, e solo il 14,74% ha età inferiore o uguale a 40 anni (65 unità).

Circa il 98% del personale ha un contratto a tempo indeterminato (1.193 unità, di cui 763 donne e 430 uomini), i contratti a tempo determinato sono 25 (di cui 11 uomini e 14 donne).

La suddivisione del personale per categoria è la seguente: il 12,07% appartiene alla categoria B, il 52,83% alla categoria C, il 29,70% alla categoria D, il 4,43% alla categoria EP. Nei ruoli dirigenziali sono presenti 11 unità (0,90% del totale), di cui 6 donne e 5 uomini.

Le posizioni organizzative assegnate nell'anno 2021 sono 306 (59,60 donne, 40,20% uomini), numero in aumento rispetto alle 258 dell'anno precedente. L'aumento si riscontra in particolare per le posizioni "funzione specialistica" (73 nel 2020, 117 nel 2021). Tra le posizioni organizzative si segnalano 28 Capo Servizio (16 donne, 12 uomini), 93 Capo Settore (61 donne, 32 uomini), 7 Capo Ufficio (6 donne, 1 uomo), 5 Responsabili di Sportello (4 donne, 1 uomo), 16 Coordinatore Tecnico (6 donne, 10 uomini), 1 Direttore di Centro (100% uomini), 6 Direttrici di Biblioteca (100% donne), 26 Responsabile amministrativo (17 donne, 9 uomini), 6 Responsabile di unità (5 donne, 1 uomo), 117 Funzione specialistica (61 donne, 56 uomini).

Nel 2021 sono cessate 68 unità di personale, comprensive di 9 trasferimenti presso altri Enti, di cui 1 con scambio di personale. L'anno precedente registrava invece 71 unità di personale cessate, di cui 14 unità trasferite ad altri Enti.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riguardo alla tematica “Conciliazione vita/lavoro”, sono stati presi in esame i dati 2021 forniti dall’Amministrazione e di seguito commentati:

Tabella 1. 2 “Ripartizione del personale TABS per genere e per tipologia di presenza in servizio”

Si denota che la quasi totalità (94,33%) dei dipendenti uomini svolgono il proprio servizio a tempo pieno, contro il 73,91% delle dipendenti donne. Questo dato conferma la tendenza, già verificata nel 2020, delle donne ad optare per contratti con tempi lavorativi inferiori al tempo pieno. In particolare, nel 2021, i contratti che prevedono un impegno lavorativo inferiore al 100% vengono scelti dal 26,09% delle donne, contro il 5,66% degli uomini. Al fine di comprendere le motivazioni che inducono le donne a preferire queste formule contrattuali, si prendano in considerazione le quote percentuali delle lavoratrici, rispetto a quelle riferite ai lavoratori, nelle fasce d’età 41-50 e 51-60: il 49,05% delle lavoratrici lavora in part time contro il 24,85 degli uomini. Ciò lascia presupporre che le donne continuino a rinunciare al lavoro per dedicarsi, presumibilmente, tenuto conto delle fasce d’età, ad attività di cura di persone anziane.

Tabella 1.9 “Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età”

Nel 2020, nonché nel 2021, a causa della pandemia, il Governo ha introdotto misure a favore del lavoro in modalità agile, quale strumento per ridurre le occasioni di contatto e, quindi, il rischio di contagio. Anche l’Università degli Studi di Genova ha adottato tale soluzione che, peraltro, è stata richiesta a gran voce da RSU e da RLS, in quanto misura imprescindibile per la tutela della salute delle/dei lavoratrici/tori nonché della collettività. Pertanto, il passaggio dalla modalità in presenza alla modalità in agile è stato richiesto ed ottenuto da un numero notevole di dipendenti (641 donne, 389 uomini), determinando una vera rivoluzione del mondo lavorativo, che ha ugualmente coinvolto il personale TABS senza distinzione di genere. Una valutazione più approfondita sulle dinamiche di genere, relativamente alla fruizione di istituti di lavoro da remoto, potrà essere condotta solo al termine del periodo emergenziale, quando la fruizione andrà a regime. Considerazioni diverse, infatti, devono farsi con riferimento allo strumento del telelavoro già regolamentato da tempo, di cui usufruiscono un totale di 127 unità TABS (20 uomini, 107 donne), con evidente sbilanciamento di genere nella fruizione.

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

Il massiccio ricorso da parte delle donne al telelavoro e al lavoro agile forse spiega la flessione, rispetto al 2020, in termini di fruizione dei permessi L. 104/1992. Nel 2020, il 71,93% di tali permessi erano fruiti dalle lavoratrici. Nel 2021, invece, le donne ne hanno fruito per il 33,85%, rispetto ad un 47,61% fruito dagli uomini. Sempre in ragione del ricorso alle misure conciliative, si sono, altresì, ridotti, rispetto al 2020, il numero dei permessi giornalieri ed il numero dei permessi orari, sebbene tali permessi continuino ad essere fruiti soprattutto da donne: 397 i permessi giornalieri richiesti dalle lavoratrici contro i 22 richiesti dai lavoratori; 137 i permessi orari richiesti dalle lavoratrici contro gli 8 richiesti dai lavoratori.



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:

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 diseguaglianza e di discriminazione.

Nel 2020 si è concluso il terzo anno del PAP 2017/2020 (ALL.2). Il PAP 2021/2024, licenziato da CUG e CPO, è stato approvato dal CdA nella riunione del 22 settembre 2021. Tale ritardo nell'approvazione fa sì che l'analisi delle misure attuate dall'Ateneo di Genova per l'anno 2021 vadano ancora ricondotte al precedente PAP 2017/2020.

Relativamente all'analisi del PAP 2017/2020, si indicano di seguito le attività svolte relativamente alle varie azioni positive in esso contenute, nel corso del 2021.

In merito all'azione 1, il secondo Bilancio di Genere, relativo al 2021, è stato completato e sarà presentato al pubblico insieme al Gender Equality Plan (GEP) riferito al periodo 2022-25.

L'Azione 2 prevedeva il monitoraggio delle condizioni di studio e di lavoro in Ateneo. In particolare, tale azione si è concretizzata attraverso l'attivazione, nel 2018, del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato (vedi sezione 4 della presente relazione) e la somministrazione al personale di un questionario annuale sul benessere organizzativo. I lavori del Gruppo di gestione, dopo lunghi periodi di inattività che hanno portato allo slittamento del periodo di indagine, sono tuttora in corso, e incontrano severe difficoltà nell'individuazione dei rappresentanti dei gruppi omogenei da intervistare e nella condivisione della metodologia. Sono state rilevate delle criticità metodologiche, per esempio relativamente alla rappresentatività del campione dei rappresentanti dei gruppi omogenei (RLS e lavoratori); la procedura per l'individuazione delle misure per la gestione del rischio è tutt'ora in corso.

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

Per quanto riguarda l'abbattimento di barriere architettoniche, nel periodo 2021 sono stati effettuati i 7 seguenti interventi, da parte dell'Area Conservazione Edilizia:

1. realizzazione servizi igienici HC in UniGeWorld, via Balbi;
2. installati corrimano presso lo scalone esterno dei Padiglioni di Villa Cambiaso;
3. installati corrimano presso lo scalone est Orto Botanico;
4. installati corrimano presso la scala interna ingresso corso Dogali Orto Botanico;
5. installati vari corrimano scale Dipartimento di Architettura;
6. realizzate n. 2 rampe in corrispondenza di uscite di sicurezza al piano terra dei Padiglioni Villa Cambiaso;



7. Installata lampada emergenza ed avvisatore ottico-acustico di allarme presso bagno HC locale I.06 Dipartimento Matematica, via Dodecaneso 35.

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

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

L'Azione 4 prevedeva la stesura della Carta dei servizi per il personale con disabilità.

Secondo quanto comunicato dall'ufficio del personale tale documento risulta in fase revisione da parte degli organi competenti.

L'azione 5 prevedeva la stipula di convenzioni:

- a) con strutture di assistenza per soggetti non autosufficienti. Nessuna convenzione è stata stipulata
- b) con strutture private che gestiscono asili nido, scuole dell'infanzia e centri estivi. Sono state stipulate 4 convenzioni, scadute nell'ottobre 2021.

L'azione 6 prevedeva il monitoraggio sul telelavoro.

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

Nel 2021 risultavano in telelavoro 127 unità (il 10,41 % del personale TABS): 107 donne (13,75%) e 20 uomini (4,53%).

Nello stesso periodo sono stati autorizzati al lavoro agile emergenziale 1.030 unità (l'84,50 % del personale TABS): 641 donne (82,39%) e 389 uomini (88,21%).

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

Il Servizio gestione salute e sicurezza dell'Università di Genova, interpellato in merito, ha comunicato che i Documenti di Valutazione del Rischio per i vari edifici sono in fase di revisione, tenendo conto anche della valutazione e della gestione dei rischi rilevanti per genere ed età. Si precisa che l'aggiornamento dei DVR è stato affidato, tramite convenzione Consip, a una società esterna.

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

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



L'azione 10 prevedeva la realizzazione di interventi formativi per tutor e rappresentanti della componente studentesca elette/i negli organi collegiali di Ateneo. Nel 2021 sono stati organizzati i seguenti corsi:

- n. 2 edizioni del corso di formazione propedeutico allo svolgimento dell'attività di tutorato alla pari. L'obiettivo del corso era fornire agli studenti tutor alla pari le conoscenze e le competenze necessarie per affiancare adeguatamente gli studenti nel loro percorso di studio.
- n. 2 edizioni del corso sulla tutela dei dati personali destinato ai tutor alla pari e tutor didattici alla pari. Il corso si proponeva l'approfondimento delle tematiche sulla tutela dei dati relativi alle condizioni di salute degli studenti affiancati dai tutor.

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

Il Settore Formazione del personale comunica che nel 2021 sono stati erogati corsi di formazione, sulle tematiche attinenti all'attività del CUG, a favore di 98 unità di personale TABS, di cui 73 unità hanno usufruito di formazione specifica in materia di benessere lavorativo ed organizzativo.

Sono disponibili online per il personale TABS i seguenti corsi di formazione:

- La normativa sulle pari opportunità (durata 10 ore)
- Diritti di cittadinanza e conciliazione dei tempi di vita (durata 5 ore e 30 minuti)
- Differenze di genere nel mondo del lavoro (durata 2 ore e 30 minuti)
- La normativa europea per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni (durata 2 ore e 21 minuti)
- Dalla promozione delle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze (durata 1 ora e 51 minuti)
- Linguaggio, identità di genere e lingua italiana (durata 20 ore)
- PA360: Benessere lavorativo e organizzativo (durata 1 ora)
- PA360: Persuasione e motivazione (durata 1 ora)
- PA 360 - Stress Management (durata non specificata)
- I Rischi Psicosociali e stress nei luoghi di lavoro (durata non specificata)
- Studi di genere e pari opportunità (durata non specificata)
- La violenza sessuale e di genere in ambito migratorio (durata non specificata)
- Gli strumenti per la promozione delle pari opportunità e gli organismi di parità (durata non specificata)
- La normativa italiana per la promozione di politiche di pari opportunità (durata non specificata)
- Dalla promozione delle pari opportunità alla valorizzazione delle differenze (durata non specificata)
- Gestione gruppi e conflitti (durata 1 ora)
- La normativa europea per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni URL (durata non specificata)
- Benessere lavorativo e organizzativo (durata 1 ora)

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



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

- Le mappe: strumenti compensativi per lo studio e gli esami - 25 gennaio 2021 Mirella Zanobini e Francesca Cozzani, Università degli Studi di Genova
- Servizi per l'inclusione di studenti con disabilità e DSA dell'Ateneo genovese - 5 marzo 2021 Mirella Zanobini e Marina Perelli, Università di Genova
- Per una università inclusiva: studi di caso - 30 aprile 2021 Catia Giaconi e Noemi Del Bianco, Università di Macerata
- Strategie e strumenti per l'accessibilità e l'inclusione - 21 giugno 2021 Tiziana Armano e Adriano Sofia, Università di Torino

Il Settore servizi di supporto alla disabilità e agli studenti con DSA ha organizzato i seguenti corsi:

- Giornata del Referente edizione 2021: realizzazione di presentazioni accessibili tramite il programma Microsoft PowerPoint – 19 novembre 2021
- Accessibilità e tecnologie educative – 26 novembre 2021 realizzato in collaborazione con il Settore applicazione e strumenti.

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

Si è concretizzata, nell'a.a. 2020/2021, nell'attivazione del modulo "Disabilità visive nell'età adulta (ambito ortottica ed assistenza oftalmologica, area scientifico disciplinare MED/30, 2 cfu).

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

- "Genere, stereotipi, rappresentazioni sociali" (area scientifico disciplinare: SPS/07; 3 cfu),
- "Diritto e genere" (settore scientifico disciplinare IUS/20).

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

In merito all'Azione 14 sono proseguite le attività di revisione dei contenuti della intranet di Ateneo (intranet.unige.it) con l'intento di rendere le informazioni sempre più accessibili e di più rapida fruizione all'interno della comunità universitaria.

L'aggiornamento delle notizie all'interno della homepage della intranet ha permesso, infatti, di segnalare non solo attraverso il canale della mail, ma anche in questo spazio web le attività, le iniziative e le notizie che riguardano il personale.

In particolare, sono stati forniti aggiornamenti sulla composizione del CUG, sulla predisposizione del Gender Equality Plan, sulle iniziative di Ateneo in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.

Si è tenuta aggiornata la sezione della intranet "FAQ Covid-19" predisposta per aiutare a trovare le informazioni utili relative alla gestione della situazione emergenziale (normativa, protocolli di Ateneo, indicazioni, numeri utili, ecc.) seguendo l'evoluzione della situazione pandemica.



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

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

Sulla stessa tematica, seppur non collegato con la specifica azione positiva, l'Università di Genova ha indetto nel 2020, su iniziativa del Comitato Pari Opportunità di Ateneo, il concorso grafico 2020 IL-LUSTRA IL GENERE (vedi punto seguente): nel corso del 2022 sarà pubblicato il catalogo delle opere ritenute meritevoli di menzione.

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

Sono state realizzate le seguenti azioni:

- **IL-LUSTRA IL GENERE**

Il concorso grafico 2020 IL-LUSTRA IL GENERE è stata un'iniziativa sull'importanza di usare un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere, con la creazione di vignette da divulgare attraverso i canali web e social. In relazione all'iniziativa è stato divulgato un comunicato stampa (<https://life.unige.it/comunicati-stampa/1517>).

- **Giornata contro la Violenza**

Nell'ambito delle iniziative promosse dal Comitato Pari Opportunità dell'Università degli Studi di Genova non può mancare un momento di riflessione contro la violenza, in un'ottica in cui il genere è ambito centrale ma non esclusivo, sia per approfondire la comprensione del fenomeno, che per le implicazioni intersezionali. Nel 2021, l'impegno è stato espresso ospitando l'Evento in Rosso del 25 novembre, e nell'adesione dell'Ateneo, su iniziativa dell'Avv. Silvia Bruzzone consulente di fiducia uscente, al Secondo Manifesto sui diritti delle Donne e delle Ragazze con Disabilità nell'Unione Europea (adottato a Budapest il 28-29 maggio 2011 dall'Assemblea Generale del Forum Europeo sulla Disabilità EDF in seguito ad una proposta del Comitato delle Donne dell'EDF, alla luce della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle Persone con Disabilità, nella versione italiana approvata dal Forum Europeo sulla Disabilità).

Per quanto riguarda l'Azione 17, scambio di buone prassi e relazioni con il territorio si segnala che la Delegata del Rettore per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA fa parte:

- della Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD)
- del Gruppo di lavoro "Inclusione e giustizia sociale" della RUS – Rete delle Università per lo sviluppo sostenibile
- del GLIR (Gruppo di lavoro interistituzionale regionale) – Ufficio scolastico regionale

Tali partecipazioni hanno consentito di sviluppare proficue collaborazioni e di realizzare iniziative formative specifiche quali l'incontro con la Prof.ssa Laura Nota, Delegata del Rettore per l'inclusione e la disabilità dell'Università di Padova e Presidente della Società italiana per l'Orientamento, avvenuto il 26 febbraio 2021

sul tema “L’orientamento in una università inclusiva” destinato ai Docenti Referenti per gli studenti con disabilità e con DSA.

Nel corso del 2021 si sono tenuti inoltre tenuti incontri tra il CUG, il CPO e gli organi di garanzia delle enti territoriali presenti a Genova.

Il CUG partecipa dal 2021 un proprio componente al tavolo di monitoraggio contro le discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro organizzato da INAIL e Regione Liguria.

b) Bilancio di genere

L’Università degli Studi di Genova ha presentato il primo Bilancio di Genere nell’ottobre 2020¹, sebbene esso fosse stato introdotto nel nostro ordinamento già nel 2009 dall’art. 10 del d.lgs. 50. Tale Bilancio è stato fortemente voluto e, quindi, sollecitato sia dal Comitato per le Pari Opportunità sia dal Comitato Unico di Garanzia.

Il Bilancio tiene conto dei dati 2019 riguardanti le tre componenti: studenti, personale docente, personale TABS. In particolare, i dati che riguardano l’analisi del personale TABS, riferiti al 2019, sono coerenti con quanto evidenziato nella presente relazione.

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

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

Si riportano di seguito ulteriori dati relativi all’analisi in tema di parità di genere e pari opportunità, ritenuti di particolare interesse per la presente relazione e riferiti al 2020, con la sola eccezione dei dati relativi alla valutazione, che sono riferiti al 2021.

a) Fruizione per genere della formazione

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

¹ In precedenza, nel 2008 era stato costituito in Ateneo un gruppo di lavoro per la stesura del Bilancio Sociale che ha visto le seguenti pubblicazioni:

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

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



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

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

c) Rilevazione del genere nelle schede di valutazione

Con riguardo ai dati relativi agli esiti delle valutazioni individuali 2021, si evince quanto segue: in termini di punteggio medio complessivo per le lavoratrici e per i lavoratori, i punteggi ottenuti dalle une e dagli altri differiscono di 0,94 a vantaggio delle lavoratrici. In media, quindi, non si rileva alcuna particolare sperequazione tra i generi.

I dati della valutazione si fanno più interessanti se si tiene conto dei punteggi minimi e dei punteggi massimi, distinti per genere e per categoria di appartenenza: le lavoratrici di categoria B ottengono un punteggio minimo pari a 80 contro 61 dei colleghi maschi della stessa categoria. Il punteggio minimo più basso in assoluto (59) risulta essere stato attribuito tra i lavoratori di categoria C. Tra le lavoratrici di categoria C, il punteggio minimo più basso risulta, invece, essere pari a 72. Per le lavoratrici, i punteggi minimi crescono al crescere della categoria di appartenenza, eccezion fatta per la categoria C: dal punteggio minimo 80 registrato tra le lavoratrici di categoria B, si scende al punteggio minimo 72 registrato tra le lavoratrici di categoria C. Per i lavoratori, i punteggi minimi crescono costantemente al crescere della categoria di appartenenza (da 61 per la categoria B a 85 per la categoria EP).

Sempre in tema di punteggi minimi attribuiti, il punteggio di 61 attribuito tra i lavoratori di categoria B evidenzia un possibile bias in termini di mancanza di corsi di formazione per gli appartenenti a tale categoria. In effetti, i corsi sono soprattutto destinati a coloro che appartengono a categorie superiori. In questo caso, quindi, si denota una sperequazione che prescinde dal genere, ma che si rifà alle categorie di appartenenza.

Per quanto riguarda il punteggio massimo registrato, non si rileva alcuna sperequazione, stante che lo stesso punteggio si attesta su 96, sia per le lavoratrici sia per i lavoratori.

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

I dati al riguardo sono contenuti nella tabella 1.8 "Composizione di genere delle commissioni di concorso. Si osserva che le commissioni di esame, sia per le procedure concorsuali per personale TA a tempo determinato sia per le procedure concorsuali per personale TA a tempo indeterminato, sono costituite per quasi il 60% da uomini. Poiché i componenti di commissione sono, per lo più, prescelti tra i dirigenti dell'Università degli Studi di Genova e/o di altri Atenei, si evince che tali posizioni apicali sono soprattutto occupate da uomini. L'analisi di un tale dato dimostra che le donne hanno più difficoltà rispetto agli uomini di progredire in carriera, anche e soprattutto perché su di loro gravano gli impegni familiari che, come documentato dal dato circa la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 e dei congedi familiari soprattutto dalle donne.



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

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

c) Gender Equality Plan

Nel dicembre 2021 è stato elaborato, a cura di un gruppo di lavoro² 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.

² Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team) costituito con nota rettorale e direttoriale 65801 del 19.11.2011



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.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Sebbene costituito nel 2018, il Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato (SLC) ha iniziato fattivamente la propria attività nel 2021, a valle della procedura per il conferimento dell'incarico di collaborazione professionale alla Dott.ssa Katya Iannucci, psicologa del lavoro, per il completamento della fase di valutazione preliminare e la realizzazione della fase di valutazione approfondita dei dati riferiti al triennio 2017 - 2019.

In occasione della seduta del 23 aprile 2021, i RLS, componenti del Gruppo, hanno evidenziato che il triennio di riferimento risultava essere poco significativo, tenuto conto che, nel 2020, la pandemia e la conseguente necessità per il personale Unige di svolgere la propria attività da remoto hanno comportato un profondo cambiamento del mondo lavorativo, con una prevedibile sovraesposizione dei lavoratori allo SLC. Pertanto, i RLS hanno chiesto di integrare la raccolta dei dati relativi agli eventi sentinella, includendo il 2020.

Nel settembre 2021, è stata avviata la procedura per la formazione dei gruppi rappresentativi dei gruppi omogenei: TABS front office, TABS back office, TABS front office, TABS con incarico, TABS senza incarico, TABS strutture fondamentali, TABS amministrazione centrale, docenti tempo determinato (ricercatori e assegnisti), docenti tempo indeterminato. Nel novembre 2021, la Dott.ssa Iannucci, utilizzando il programma Wheel of Name, ha provveduto all'estrazione di un nominativo per ogni gruppo omogeneo, per poi procedere alla valutazione preliminare dello SLC con riferimento agli anni 2018, 2019 e 2020. Gli esiti di tale valutazione sono stati presentati in occasione di una riunione del Gruppo di Lavoro, svoltasi in data 2 marzo 2022. La relazione è stata contestata dai RLS, innanzitutto, in ragione della scarsa rappresentatività dei lavoratori cui sono state somministrate le liste di controllo e della inadeguatezza del triennio considerato (2018-2020). I RLS hanno evidenziato, altresì, discrepanze tra la situazione reale e le risposte fornite dai rappresentanti dei gruppi omogenei, riguardanti l'ambiente di lavoro (adeguato illuminamento, adeguato microclima), il rischio movimentazione manuale dei carichi (con attenzione al personale in servizio nelle biblioteche), l'orario di lavoro (in particolare sul numero di ore lavorative settimanali e presenza di straordinario), la diffusione dell'organigramma aziendale e la presenza di procedure; l'esistenza di criteri relativi alle progressioni di carriera. È stato, infine, evidenziato che il metodo utilizzato per selezionare i colleghi intervistati quali "rappresentanti dei gruppi omogenei" ha prodotto una carenza quantitativa (non c'è stata la prevista presenza di un uomo e di una donna per gruppo) e qualitativa (categorie e profili professionali non rappresentati: per esempio un solo tecnico e nessun collega di categoria B, un numero elevato di personale con incarico rispetto al totale degli intervistati). Per le motivazioni anzidette, a tutt'oggi, il Gruppo di Lavoro non è pervenuto all'approvazione del documento di valutazione. Conseguentemente, non è tuttora possibile stabilire quali misure di prevenzione del rischio SLC debbano essere adottate presso l'Università degli Studi di Genova.

Restano, peraltro, immutate le motivazioni del disagio lavorativo, già evidenziate nella relazione 2020:

1. adozione di un atto organizzativo a far data da gennaio 2020 che ha previsto la soppressione di strutture, uffici e servizi con conseguente abolizione di posizioni organizzative;



2. a causa della pandemia, adozione della modalità di lavoro agile con importanti conseguenti difficoltà (dall'indisponibilità di attrezzature tecnologiche adeguate allo svolgimento di attività lavorativa in orario extralavorativo, senza corresponsione della retribuzione per lavoro straordinario, alla mancata corresponsione del buono pasto);
3. carichi di lavoro in crescita, a seguito del mancato turn over;
4. amplissima mobilità verso altri enti;
5. disapplicazione del contratto collettivo per l'accesso alle posizioni organizzative;
6. ritardi cronici nella distribuzione del salario accessorio.

Con riguardo al punto 1, va riferito che la nuova governance, insediatasi già da oltre un anno, non ha ancora predisposto il nuovo atto organizzativo: ciò incrementa la condizione di stress del personale, poichè non si ha alcuna contezza della struttura organizzativa che verrà adottata e di quali saranno i destini lavorativi di ciascuno. Va precisato, al riguardo, che l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione), un documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tale disposizione rappresenta un'ulteriore incognita che alimenta anch'essa lo SLC.

Con riferimento al punto 2, va precisato che, nel febbraio 2022, l'Amministrazione ha avviato una ricognizione volta a "fotografare" l'attuale organizzazione che ciascuna struttura si è data, conciliando lavoro in presenza e lavoro in agile. Si presume che tale ricognizione sia finalizzata anche alla redazione del suddetto PIAO.

Per quanto riguarda il punto 3, va ribadito che il numero di unità di personale TABS in organico è decresciuto anche nel corso del 2021 e che, pertanto, i carichi di lavoro di ciascuno hanno continuato ad aumentare. Peraltro, i punti organico ripartiti dal Consiglio di Amministrazione non permettono un turn over completo.

Va inoltre evidenziato che anche per il 2021 la decrescita del personale non è solo collegata a pensionamenti ma risulta anche un numero significativo di trasferimenti presso altri enti, segnale di uno scarso benessere del personale.

Il punto 5 evidenzia che risultano ancora posizioni organizzative al di fuori degli inquadramenti contrattuali, segnale della necessità di interventi sia in termini di reclutamento che di valorizzazione del personale.

In merito al punto 6, va rilevato che l'accordo per il salario accessorio 2021 è stato siglato nel novembre 2021, quindi nel corso dell'anno di competenza. Il pagamento delle indennità, tuttavia, slitta comunque all'anno successivo in quanto vincolato al completamento delle procedure di valutazione individuale.

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

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



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

Attività delle consulenti psicologiche:

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

Il Servizio è stato attivato dall'Ateneo a fine marzo 2021, con la volontà di offrire ai dipendenti uno supporto dedicato al benessere lavorativo, attivabile su richiesta di singoli per affrontare eventuali situazioni di disagio o di conflitto, dei Responsabili delle strutture per la gestione di eventuali difficoltà relazionali, o da più colleghi per facilitare attività di gruppo. La consulenza, svolta sia in presenza che via piattaforma Teams, consiste in un percorso dai tempi concordati, che parte dalla messa a fuoco dei bisogni, per attivare punti di vista e comportamenti nuovi e più adatti alla situazione e alle necessità.

Consulenze attivate: 37, di cui 33 individuali e 4 con due o più partecipanti (queste ultime tutte riguardo problemi relazionali). Non è stata osservata una particolare prevalenza di genere o qualifica nelle richieste. Durata media: 4-5 colloqui. Fra le criticità registrate spiccano quelle relative all'adattamento a nuove modalità comunicative durante il periodo pandemico, che ha visto crescere in diversi colleghi percezioni di isolamento, demotivazione e ansia.

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

Appare importante investire in formazione e attività di consulenza e dialogo per diffondere la consapevolezza sulle relazioni, l'interdipendenza, la comunicazione interna e la leadership.

2) Dott.ssa Francesca Rendano - servizio rivolto al personale con disabilità e per l'inclusione.

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

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

Il servizio opera anche in considerazione dei cambiamenti personali (sopraggiunti problemi di salute e legati all'età) e del contesto organizzativo, per promuovere e consolidare la cultura dell'inclusione. Anche in questo ambito di intervento, si sono riscontrate criticità originate dalla contingenza pandemica, che hanno riguardato in particolare i lavoratori con disabilità intellettiva, psichica e relazionale, alienando colleghi fragili dalle proprie mansioni abituali, e richiedendo nuove proposte formative e lavorative.

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

Consulenze cliniche individuali:	4
Consulenza in fase di inserimento:	1

Supporto nel percorso lavorativo:	3
Consulenza a responsabili di strutture e uffici:	8
Creazione di materiale per la formazione professionale e monitoraggio:	2
Interventi sul gruppo di lavoro:	4
Riprogettazione dell'impegno lavorativo:	6

Le richieste di intervento sono pervenute nella maggior parte dei casi dai responsabili di uffici e servizi. Sono stati numerosi gli interventi di riprogettazione mirata dell'attività lavorativa, con azioni rivolte al contempo al gruppo di lavoro.

Appare opportuno che le prassi efficaci vengano diffuse e consolidate nell'Ateneo, coinvolgendo la parte docente e gli studenti post-laurea.

Da segnalare come buona prassi la condivisione periodica effettuata dalle due consulenti, per mettere in comune osservazioni e obiettivi.

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 etico³, 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 studio⁴. 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

³ Emanato con decreto rettorale n. 497 del 16/12/2011

⁴ Emanato con decreto rettorale n. 2411 del 04/06/2018



attraverso una politica di sensibilizzazione Contestualmente l'Ateneo di Genova si impegna a tutelare e valorizzare il benessere psicofisico della comunità accademica.

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

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

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

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

In tema di benessere organizzativo si segnala infine è stato attivato un corso di formazione in materia: "I rischi psicosociali e stress luoghi di lavoro" che è stato frequentato solamente da 2 unità di personale, si auspica che tale formazione nel corso del 2021 sia estesa ai soggetti che hanno incarichi nella gestione e supervisione del personale e che venga maggiormente pubblicizzata fra il personale in modo da consentire la partecipazione di chi è interessato.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La Legge 43/2005 prevede che le Università, entro il 30 giugno di ogni anno, adottino programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR), al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti.

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

Nel Programma triennale, sono descritte le strategie e le politiche – in termini di obiettivi strategici pluriennali e di azioni individuate a loro realizzazione – che l'Ateneo si propone di perseguire nel triennio, nei diversi



ambiti di missione, in considerazione delle esigenze espresse dai portatori di interesse, del contesto interno ed esterno, dei risultati dei precedenti cicli di programmazione e delle risorse disponibili. È altresì presentato il programma con il quale l'Ateneo concorre all'assegnazione delle risorse messe a disposizione dal MIUR per la programmazione triennale.

Nel documento sono infine indicati gli indirizzi generali di gestione relativi al bilancio, al personale, alle infrastrutture e all'organizzazione, che saranno sviluppati nei relativi cicli programmatori.

Il Programma triennale 2021-23, inserito nell'ambito del Documento integrato di programmazione 2021-2023 prevede i seguenti obiettivi strategici:

A. LA FORMAZIONE E I SERVIZI AGLI STUDENTI

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

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

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

B. LA RICERCA

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

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

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

C. LA TERZA MISSIONE

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

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

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

Ogni obiettivo è declinato in azioni.

Per quanto riguarda l'obiettivo 2 azione AZIONE 2.3 Garantire l'accessibilità ai contenuti dei percorsi formativi, valorizzando la flessibilità della fruizione in funzione della diversificazione delle esigenze degli studenti sono previsti i seguenti interventi:

AZIONE 2.3 			
Garantire l'accessibilità ai contenuti dei percorsi formativi, valorizzando la flessibilità della fruizione in funzione della diversificazione delle esigenze degli studenti			
Responsabili	Prorettore all'internazionalizzazione, Prorettore alla formazione, Delegato all'innovazione didattica e al faculty development, GLIA		
Strutture coinvolte	Area Direzionale, Area Orientamento, tutorato e career service, Area Internazionalizzazione, ricerca e terza missione, SIMAV		
Risorse	€ 105.000 - Risorse umane, spazi, infrastrutture ICT in dotazione alle strutture interessate. Eventuali contratti esterni.		
Indicatori di realizzazione	Valore iniziale	Target 2021	Target 2023
a) Numero di insegnamenti resi accessibili con strumenti specifici per studenti con disabilità o DSA	10	15	25
b) Introduzione di nuovi strumenti e supporti per facilitare l'accesso via web ai contenuti agli studenti stranieri	2	2	-
c) Numero di iniziative di formazione rivolte ai docenti su tematiche della disabilità e DSA	0	5	6
d) Riqualificazione laboratorio sull'accessibilità web (LAW)	NO	SI	-
<p>Note: a) Valore iniziale: insegnamenti accessibili nell'a.a. 2020/21 - Psicologia dell'adolescenza; Psicologia delle disabilità; Psicologia generale; Human-Computer Interaction and pervasive electronics mod.A; Letteratura e cultura russa II; Storia degli antichi stati italiani; Storia di genere; Metodologia della ricerca sociale; Elementi e fonti per la storia romana; Politica sociale. Target 2021: insegnamenti accessibili nell'a.a. 2021/22. Target 2023: insegnamenti accessibili nell'a.a. 2022/23.</p> <p>b) Valore iniziale: strumenti introdotti nell'a.s. 2020 - portale per le candidature degli studenti internazionali extra-UE e piattaforma consorzio ICON per SLICIS per l'erogazione di corsi di lingua italiana online (nel 2020 utilizzata da 54 studenti stranieri). Target 2021: strumenti introdotti nell'a.s. 2021. Target 2023: strumenti introdotti nell'a.s. 2023.</p> <p>c) Valore iniziale: iniziative svolte nell'a.s. 2020. Target 2021: iniziative svolte nell'a.s. 2021. Target 2023: iniziative svolte nell'a.s. 2023.</p> <p>d) Valore iniziale: laboratorio realizzato nell'a.s. 2020. Target 2021: laboratori realizzati nell'a.s. 2021. Target 2023: laboratori realizzati nell'a.s. 2023. Si prevede la realizzazione di un laboratorio dedicato alla didattica e alla ricerca su temi di accessibilità web e inclusione.</p>			

Per quanto riguarda l'obiettivo 9 azione 9.2 Promuovere azioni di sostenibilità ambientale e sociale è previsto l'aggiornamento del Bilancio di Genere dell'Ateneo.

AZIONE 9.2 Promuovere azioni di sostenibilità ambientale e sociale			
Responsabili	Prorettrice agli affari generali e legali, Prorettrice alla sostenibilità, Commissione di Ateneo per la Sostenibilità ambientale, Delegato all'apprendimento permanente, CPO, CUG		
Strutture coinvolte	Area Internazionalizzazione, ricerca e terza missione, Area Didattica		
Risorse	€ 65.783 - Risorse umane, spazi, infrastrutture ICT in dotazione alle strutture interessate. Eventuali contratti esterni.		
Indicatori di realizzazione	Valore iniziale	Target 2021	Target 2023
a) Aggiornamento del Bilancio di genere dell'Ateneo	SI	SI	SI
b) Aggiornamento del Bilancio di sostenibilità	SI	SI	SI
c) Numero partecipanti a corsi sulla sostenibilità	213	250	1000
<p>Note: a) Valore iniziale: aggiornamento del Bilancio di genere nell'a.s. 2020. Target 2021: aggiornamento nell'a.s. 2021. Target 2023: aggiornamento nell'a.s. 2023.</p> <p>b) Valore iniziale: aggiornamento del Bilancio di sostenibilità nell'a.s. 2020. Target 2021: aggiornamento nell'a.s. 2021. Target 2023: aggiornamento nell'a.s. 2023.</p> <p>c) Valore iniziale: numero partecipanti nell'a.a. 2020/2021. Target 2021: numero partecipanti nell'a.a. 2021/2022. Target 2023: numero partecipanti nell'a.a. 2022/2023 - si prevede l'estensione dell'offerta di percorsi formativi per il personale docente e tecnico amministrativo.</p>			



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 e DDG n 540 del 10.2.2022. Il precedente comitato, costituito con D.D.G. del 14/01/2014 era scaduto, a conclusione di un periodo di prorogatio, il 12/03/2018.

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

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

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

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



B. ATTIVITÀ

Rientrano nelle competenze del CUG i seguenti compiti.

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- ✓ Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- ✓ Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- ✓ Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- ✓ Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- ✓ Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- ✓ Piani di formazione del personale
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- ✓ Criteri di valutazione del personale
- ✓ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

- ✓ Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
- ✓ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Nel corso del 2021 si sono svolte 8 riunioni (19 Gennaio 2021, 17 febbraio 2021, 2 marzo 2021, 18 marzo 2021, 20 aprile 2021, 20 maggio 2021, 22 ottobre 2021, 3 dicembre), in cui:

- è stata elaborata la Relazione annuale 2020;
- è stato elaborato, in collaborazione con il CPO, il Piano di Azioni Positive 2021-2024;
- è proseguito il lavoro dei gruppi di lavoro interni (comunicazione, dati, lavoro agile, ecc.);
- si sono svolti incontri di presentazione con le strutture presenti nell'Ateneo (es. servizio consulenza psicologica);
- è stata effettuata la nomina di componenti in commissioni e gruppi di lavoro dell'ateneo e nel gruppo di monitoraggio sulle molestie della Regione Liguria;
- sono state esaminate diverse segnalazioni pervenute dal personale dell'Università;



- sono stati predisposti e trasmessi 3 note al Rettore e al Direttore Generale relativamente a segnalazioni pervenute.

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

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

Nel settembre 2021 il CUG è stato coinvolto insieme al CPO in un'attività di ascolto e coinvolgimento sistemico del personale in tema di benessere organizzativo che ha coinvolto i Dirigenti dell'Università di Genova, realizzata tramite focus group condivisi. Tale attività rientrava nell'obiettivo INDDIR 3 del Piano Integrato 2021-2023.

Il CUG partecipa all'Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team), nominato nel novembre 2021, che ha redatto il Gender Equality Plan dell'Università di Genova.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2021, 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.

Il dato rilevato nel 2021 e che, purtroppo, è rimasto immutato rispetto al 2020, riguarda la condizione diffusa di disagio lavorativo che si auspica possa essere sanata grazie all'intervento fattivo della nuova governance. A tale riguardo è attesa l'emanazione del nuovo atto organizzativo che si auspica possa favorire un migliore clima organizzativo, ed il corretto inquadramento giuridico di unità di personale le cui competenze e la cui esperienza professionale al momento non sono riconosciute; a tale mancato riconoscimento potrebbe essere riconducibile la conferma del trend degli anni passati relativo al trasferimento di numerose colleghe e colleghi verso altri Enti.

Nell'atto organizzativo deve, altresì, trovare la giusta collocazione un Settore dell'Area personale dedicato alla gestione del personale con disabilità. Tale richiesta, già avanzata dal CUG nella precedente relazione annuale, diventa adesso quanto mai prioritaria, come emerge anche dalle relazioni del servizio di consulenza clinica e orientativa per intervento psicologico per l'accompagnamento del personale disabile. Sono state infatti evidenziate gravi criticità in questo ambito: in particolare i dipendenti con disabilità, soprattutto se cognitiva, hanno vissuto e vivono con estremo disagio la realtà lavorativa in cui sono collocati, disponendo quasi esclusivamente dell'appoggio loro fornito, a titolo volontaristico, dai colleghi con cui interagiscono. A tale proposito è auspicabile che tali riscontri e valutazioni siano utilizzati dalla dirigenza per programmare ed attuare i necessari interventi correttivi.

Si auspica, altresì, che l'atto organizzativo contempa l'istituzione di un Settore interamente dedicato al Welfare, la cui mancanza comporta inevitabilmente ritardi nell'implementazione delle misure di welfare a beneficio del personale TABS, ed anche una scarsa visibilità delle stesse.



L'analisi dei dati ha evidenziato che i carichi familiari (permessi Legge 104, permessi per assistenza) ricadono prevalentemente sulla componente di genere femminile del personale. Se da un lato occorre creare le condizioni per un cambiamento culturale e una migliore suddivisione dei compiti di cura, occorre nel frattempo migliorare e incrementare il numero delle convenzioni per assistenza domiciliare e cura dei minori, che risultano estremamente ridotte. Si segnala inoltre che alcune azioni espressamente previste dal PAP 2017-2020 (e in particolare le linee guida sul linguaggio) non sono state ancora implementate.

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

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

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

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

Grazie all'operato di questi servizi, sono state rilevate criticità importanti che minano il benessere organizzativo e personale. Si ravvisa, tuttavia, la necessità che tali servizi, che costituiscono anche un punto di osservazione privilegiato sul benessere del personale, possano essere ascoltati e coinvolti nella programmazione di interventi a favore del personale.

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

Va evidenziato inoltre che non vi è stata omogeneità per quanto riguarda la dotazione di strumentazione da parte dell'Ateneo per il lavoro agile e pertanto molti lavoratori da remoto hanno dovuto utilizzare propria strumentazione.

Come già evidenziato è da considerare positivamente l'attivazione del servizio di consulenza clinica e orientativa per intervento psicologico finalizzato al benessere organizzativo. Questa consulenza costituisce un primo passaggio verso l'istituzione di un servizio a sportello cui il personale TABS, che vive una condizione di disagio, non soltanto lavorativo, ma anche di natura familiare e/o personale, possa rivolgersi per ottenere



sostegno nonché indicazioni per addivenire a soluzioni concrete delle problematiche sottoposte all'attenzione. (Azione 11 del PAP 2021/2024), come già segnalato nella relazione relativa all'anno 2020.

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

I dati raccolti evidenziano uno stato di particolare sofferenza del personale, attestato ad esempio dall'elevato numero di richieste di trasferimento e dagli 'eventi sentinella' monitorati dal gruppo stress lavoro correlato. Si segnala la necessità di un incremento delle misure di welfare a favore del personale.

È inoltre necessario tener conto dell'impatto e delle ricadute sulla salute psico-fisica dei lavoratori causati dalla situazione pandemica, in particolare per quanto riguarda le lavoratrici e i lavoratori fragili.

La fine del periodo emergenziale dovrà portare a un ripensamento del lavoro agile, nella direzione di un miglioramento della conciliazione del tempo lavorativo con il tempo familiare, ma anche a un'adeguata organizzazione complessiva del lavoro, che attenui forme di stress e ne prevenga l'insorgere di nuove nei lavoratori, sia per l'espletamento del lavoro agile, sia per lo svolgimento di lavoro in presenza.

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

1) DISABILITÀ E PERSONALE FRAGILE

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

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

2) INCREMENTO E STRUTTURAZIONE DELLE MISURE DI WELFARE

L'analisi dei dati e in particolare dello stato di avanzamento del PAP 2017/2020 ha evidenziato uno stato di particolare sofferenza del personale (attestato ad es. dall'elevato numero di richieste di trasferimento e dagli 'eventi sentinella' monitorati dal gruppo stress lavoro correlato). Si segnala la necessità di un incremento delle misure di welfare a favore del personale e in particolare la necessità della creazione di un ufficio strutturato che possa svolgere la funzione di raccordo e supporto del personale e delle strutture.

Si auspica la realizzazione dello Sportello di ascolto previsto dal PAP 2021/2024.

E' infine necessario valutare l'impatto della pandemia e del lungo periodo svolto in lavoro agile sullo stato di benessere del personale.

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

L'analisi dei dati ha evidenziato che risulta che i carichi familiari (permessi 104, permessi per assistenza) ricadono prevalentemente sulla componente di genere femminile del personale. Se da un lato occorre creare le condizioni per un cambiamento culturale e una migliore suddivisione dei compiti di cura, occorre nel frattempo migliorare e incrementare il numero delle convenzioni per assistenza domiciliare e cura dei minori,



Università
di Genova



CUG COMITATO UNICO
DI GARANZIA

che risultano estremamente ridotte. Si segnala inoltre che alcune azioni espressamente previste dal PAP 2017-2020 (e in particolare le linee guida sul linguaggio) non sono state ancora implementate.

4) SOFFERENZA NUMERICA DEL PERSONALE

L'analisi dei dati ha evidenziato una notevole riduzione del personale TA nel corso del 2020 e 2021, as seguito di numerose cessazioni e trasferimenti presso altri enti. Tale riduzione si è peraltro svolta contestualmente a una massiccia riorganizzazione, che ha comportato un notevole sforzo organizzativo sui responsabili e sul personale coinvolto. È necessario che sia previsto l'avvio di una nuova programmazione del reclutamento che possa sopperire a tale riduzione consistente, che ha ridotto notevolmente la funzionalità degli uffici e il benessere organizzativo con un peggioramento delle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.

5) MONITORAGGIO DELLE AZIONI POSITIVE

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

E' inoltre necessario fornire a CUG e CPO adeguate risorse per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Genova, 31 marzo 2022

Il Presidente del Comitato