



Al Rettore dell'Università di Genova
Al Direttore Generale dell'Università di Genova
Al Nucleo di Valutazione di Ateneo
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 2024

Amministrazione: Università degli Studi di Genova

Regione: Liguria

Provincia: GE

Comune: Genova

CAP: 16126

Indirizzo: Via Balbi, 5

Codice Amministrazione: udsg_ge

Categoria: Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: oltre i 500

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 e il gruppo di lavoro del Comitato di Garanzia che ha collaborato alla stesura della presente relazione.

PREMESSA

Riferimenti normativi

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 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche» che ha aggiornato alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva del 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, rafforzando il ruolo degli stessi all'interno delle amministrazioni pubbliche.

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 *ex lege* 104/1992, 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

I commenti che seguono fanno riferimento all'analisi dei 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 31/12/2024 il personale TABS dell'Università degli Studi di Genova è composto da 1.292 unità, di cui 822 donne (63,62% del totale) e 470 uomini (36,38% del totale). Si registra un incremento di 57 unità di personale TABS rispetto all'anno precedente (n.1.205 unità).

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 2023: la grande maggioranza del personale TABS dell'Ateneo ha età superiore a 50 anni (quasi il 60%) di cui 526 unità di età comprese fra 51 e 60 anni e 224 unità di età superiore a 60 anni. Solo il 16% ha un'età inferiore o uguale a 40 anni (50 unità con meno di 30 anni e 159 unità di età compresa fra 31 e 40 anni). Il restante 26% appartiene alla fascia 41-50 anni (333 unità). Tali dati sono in linea con quelli del 2023 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.

Circa il 97% del personale ha un contratto a tempo indeterminato (1.251 unità, di cui 793 donne e 458 uomini), mentre i contratti a tempo determinato sono il 3% (41 unità, di cui 12 uomini e 29 donne). I dati sono in linea con quelli del 2023.

Risulta maggiore la presenza di personale TABS nelle aree dirigenziali (653 unità) rispetto alle strutture fondamentali (511 unità). Il restante personale TABS presta servizio presso i Centri e il Servizio Bibliotecario di Ateneo.

La suddivisione del personale per categoria di appartenenza e per genere è la seguente:

- il 9,67% dei dipendenti appartiene alla categoria operatore (su un totale di 125 unità, 49 sono uomini e 76 sono donne);
- il 53,10% appartiene alla categoria collaboratore (su un totale di 686 unità, 244 sono uomini e 442 sono donne);
- il 31,81 % appartiene alla categoria funzionario (su un totale di 411 unità, 143 sono uomini e 268 sono donne),
- il 3,79% appartiene alla categoria EP (su 49 unità 27 sono uomini e 22 sono donne).

Nei ruoli dirigenziali sono presenti 10 unità (0,85% del totale), di cui 7 donne e 3 uomini. Così come osservato anche nel 2023, le donne sono più presenti 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 sono numericamente superiori alle donne se si guarda alla categoria EP. Con riguardo agli incarichi dirigenziali, si osserva una prevalenza del genere femminile, 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 2024 sono 314 (12 in più rispetto al 2023).

Nel confronto con il 2023, sono diminuite le posizioni di Capo servizio (35 contro 44, di cui 22 donne e 13 uomini). Rimane invariato il numero di Capi Settore (107 unità). Non si rilevano significative variazioni per quanto riguarda le altre posizioni.

Come per l'anno 2023 si osserva che 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 1.7 - «Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio»

Il 62,81% 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 funzionario ed EP. Hanno conseguito il dottorato di ricerca 131 unità di personale (di cui 79 donne e 52 uomini).

Assunzioni effettuate dall'Ateneo e borse di dottorato attivate nel corso del 2023, con particolare riferimento al PNRR

Come per lo scorso anno 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 per l'anno 2024** il dato è il seguente:

- n.70 uomini di cui 11 PNRR
- n.129 donne di cui 29 PNRR

Per quanto riguarda le **borse di dottorato di ricerca**, il dato relativo al XL ciclo, attivato nel 2024 è il seguente: Borse di dottorato assegnate a uomini: 204, pari al 49,28% (di cui 29 nell'ambito del PNRR) Borse di dottorato assegnate a donne: 210, pari 50,72% (di cui 39 nell'ambito del PNRR)

La percentuale di borse di dottorato nell'ambito del PNRR assegnate a uomini è pari al 42,65% del totale, le borse assegnate a donne sono pari a 57,35% del totale.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Con riguardo alla tematica “Conciliazione vita/lavoro”, sono stati presi in esame i dati 2024 forniti dall’Amministrazione e di seguito commentati:

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

Nel 2024 si assiste ad una significativa variazione rispetto agli anni passati in quanto la percentuale degli uomini in servizio a tempo pieno scende dal 93,91% all’85,11% mentre per la percentuale delle donne sale dal 76,89% all’85,89% (rispetto al totale del personale).

Anche i dati relativi alla scelta di un impegno lavorativo inferiore al 100% sono pressoché identici (gli uomini che scelgono il part time superiore al 50% sono l’11,91% e le donne l’11,92%).

Tabella 1.9 - «Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età»

Nell’anno 2024, a seguito dell’entrata in vigore del CCNL di Comparto 2019-2021 l’Ateneo ha provveduto ad emanare la «Disciplina dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché dei criteri di priorità per l’accesso agli stessi» al fine di adeguare la precedente normativa dell’Università di Genova in materia di lavoro a distanza del 2022, a quanto disposto nel Titolo III – Lavoro a distanza del nuovo CCNL.

Al 31 dicembre 2024 usufruivano del lavoro a distanza n. 310 uomini su un totale di 380 unità e n. 668 donne su un totale di 784 unità

Il dato al 31/12/2024 di coloro che fruiscono del lavoro agile e del lavoro da remoto documenta chiaramente che è la donna piuttosto che l’uomo a “sacrificare” il proprio tempo lavoro a favore di altre attività (presumibilmente di cura). In effetti 668 donne contro 310 uomini hanno optato per il lavoro a distanza.

Si rileva una diminuzione al ricorso al lavoro a tempo parziale, da 210 contratti per il 2023 a 186 contratti per il 2024 (di cui 116 riguardano il genere femminile).

Tabella 1.10 - «Fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 per genere»

Prosegue la diminuzione del ricorso a tali istituti nell’anno 2024, il dato si attesta a n. 3.490 permessi rispetto ai 5.656 del 2023 a conferma 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 la tendenza secondo cui è la donna piuttosto che l’uomo che si assenta dal lavoro per dedicarsi ai compiti di cura: su 3.490 permessi registrati nel 2024, n.2.679 (76,76% del totale) sono stati fruiti da donne e n.811 (23,24% del totale) da uomini.

Tabella 1.11 Fruizione della formazione

Nel 2024 il numero dei formati è in netto aumento rispetto agli anni precedenti, con un totale di 8.553 fruitori contro i 2.399 del 2023.

Nel 2024, come nel 2023 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 resi fruibili online.

Anche per il 2024, come già per il 2023, non risulta 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 di Genova ha riprogettato i processi di pianificazione strategica e di programmazione operativa, attualmente i documenti di programmazione generali adottati dall'Ateneo sono:

- il Piano Strategico 2021-2026;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027.

Il PIAO ha ricompreso e sostituito alcuni documenti di programmazione precedentemente in uso, tra i quali:

- il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale;
- il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- il Piano della Formazione del personale;
- il Piano di Azioni Positive (PAP).

Si riportano di seguito le attività svolte relativamente alle varie azioni positive svolte nel 2024.

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

Nell'anno 2024 è stata avviata la procedura per la selezione del/della nuova consulente di fiducia in quanto l'incarico precedentemente assegnato era in scadenza.

Azione 2 – Bilancio di genere

Il 12 ottobre 2020 è stato presentato il primo Bilancio di Genere dell'Università di Genova.

Nel corso del 2022 è stato avviato il Gender Equality Plan (GEP) 2022/2025 e in parallelo alla redazione del GEP è stato portato a termine l'aggiornamento del Bilancio di Genere. 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 TABS attraverso l'attività del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Inoltre è stato somministrato al personale TABS il «Questionario sul benessere organizzativo - anno 2024». Tale indagine sarà effettuata annualmente.

Le attività del Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato si sono focalizzate sull'impostazione dell'indagine che si svolgerà nell'anno corrente.

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

È stata emanata la normativa per la «Disciplina dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi».

Hanno optato per il lavoro agile n.859 unità di personale (66,49% del personale TABS) di cui 578 donne.

Hanno scelto il lavoro remoto n.119 unità di personale (9,21% del personale TABS) di cui 90 donne.

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

Nel 2024 sono stati eseguiti n 60 sopralluoghi per aggiornare i DVR (Documenti di Valutazione dei Rischi) e sono stati aggiornati alcuni DVR specifici per edificio, anche a seguito di riunioni di consultazione con RLS.

I Medici Competenti dell'Università hanno collaborato alla valutazione dei rischi, secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 81/08 e dal D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) redigendo e applicando l'Allegato tecnico rischi per la gravidanza in ambito lavorativo.

Alcune VdR specifiche sono state redatte, come previsto dalla norma, in base alle età e al genere.

Per quanto riguarda la sorveglianza sanitaria, come previsto dal D. Lgs. 81/08, i lavoratori e le lavoratrici che utilizzano videoterminali per un numero significativo di ore alla settimana (minimo 20 ore) sono sottoposti a controlli sanitari periodici. La periodicità di tali accertamenti sanitari (5 anni o 2 anni) e visite mediche varia a seconda che il lavoratore/la lavoratrice abbia meno o più di 50 anni.

In merito alla valutazione del rischio da stress lavoro correlato, tra i criteri utilizzati per eseguire il sorteggio dei partecipanti ai focus group (fase di valutazione approfondita), è stato adottato quello di avere campioni equilibrati tra generi.

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

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).

È proseguita nel 2024 l'operatività dell'esperta del servizio di consulenza clinica e orientativa per l'accompagnamento del personale con disabilità, con interventi e azioni che hanno riguardato:

- colloqui individuali di sostegno e orientamento per dipendenti con disabilità;
- visite sul posto di lavoro per monitorare le condizioni operative, relazionali e di contesto al fine di favorire il mantenimento del ruolo e della posizione nel tempo di personale con disabilità;
- Job Analysis per trasferimento e cambiamento di organizzazione e di contenuto dell'attività;
- individuazione e verifica di accomodamenti ragionevoli sia di tipo strumentale che di gestione del lavoro;
- accompagnamento di personale con disabilità già accertata e sopraggiunta verso il pensionamento anticipato per inabilità lavorativa, in concerto con i servizi di Ateneo e territoriali di assistenza sociale e sanitaria;
- presa in carico di problematiche portate all'attenzione dai responsabili di uffici e settori.

Azione 7 – Carta dei servizi per il personale con disabilità

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata inserita la proposta presentata dal Comitato per le pari opportunità e dal CUG UniGe per la stesura, l'approvazione e il monitoraggio della Carta dei servizi per il personale con disabilità.

Azione 8 – Accessibilità e inclusione

Negli ultimi mesi dell'anno 2024 sono state poste le basi per definire un progetto sperimentale, dedicato al personale con disabilità afferente all'orto botanico dell'Università di Genova, così come previsto dal D.Lgs. n.6/2024, in vigore dal 30/06/2024, e quindi adottando misure di accomodamento ragionevole volte ad identificare gli aspetti che possono limitare la partecipazione attiva della persona con disabilità nella società, e nella fattispecie nell'accesso ai corsi di formazione per i lavoratori, determinando il livello di supporto e le misure di accomodamento necessarie.

Si è quindi richiesto al servizio programmazione, ottenendone parere favorevole, che nel prossimo Piano Formativo 2025, in linea con le considerazioni del suddetto progetto, sia inclusa una sezione dedicata al training on the job, in cui si possano inserire proposte formative e di aggiornamento personalizzate e inclusive, prevedendo anche uno stanziamento finanziario per la loro realizzazione.

Per quanto concerne l'accessibilità informatica, la comunità universitaria ha potuto usufruire anche durante l'anno 2024 della licenza d'uso di *SensusAccess* acquisita dal Settore servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA. *SensusAccess* è un servizio self-service appositamente studiato per le istituzioni accademiche che permette a tutti gli utenti titolari di 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. Gli studenti hanno inoltre usufruito della licenza d'uso del *Font EasyReading*® 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.

L'azione 8 prevedeva il miglioramento dell'accessibilità fisica e tecnologica degli ambienti di lavoro e di studio. Per il 2024 non sono stati forniti dati relativi a interventi di manutenzione edilizia finalizzati alla rimozione di barriere architettoniche.

Azione 9 – Convenzioni

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata inserita la proposta presentata dal Comitato per le pari opportunità e dal CUG UniGe di attivazione di convenzioni con strutture di assistenza (minori, persone con disabilità, anziani).

Azione 10 - Supporto agli studenti e alle studentesse

Dall'a.a. 2022/2023 l'Università di Genova ha introdotto un esonero contributivo parziale a favore di studentesse e studenti caregiver. Le medesime agevolazioni sono previste anche per le studentesse e gli studenti genitori (anche adottivi) di bambini almeno fino all'età di 36 mesi (minimo) in quanto caregiver naturali. L'esonero parziale dal versamento della contribuzione studentesca è previsto sulla terza rata (riduzione del 30%). Non potendo prescindere dal considerare l'aspetto reddituale, elemento fondante della normativa che garantisce il diritto allo studio, sono state poste limitazioni all'applicazione dell'esonero per i nuclei familiari il cui ISEE-U (Indicatore della Situazione Economica Equivalente per l'Università) risulti superiore a una determinata soglia.

Dopo una prima fase di sperimentazione dell'applicazione del nuovo esonero nel corso dell'anno accademico 2022/23, al fine di valutarne l'impatto finanziario e operativo, il beneficio è stato formalmente inserito, a decorrere dall'anno accademico 2023/24, nel [Regolamento Contribuzione studentesca e Benefici Universitari](#) dell'Ateneo (art. 9).

Tra gli obiettivi presenti nel Piano Strategico 2021-2026 approvato dall'Ateneo sono presenti:

- Obiettivo strategico 1: «Allineare l'offerta formativa alle sfide presenti e future e alle esigenze della società e delle persone, valorizzando la dimensione internazionale della didattica» che nella sua declinazione operativa 1.2 relativa all'adozione di metodologie didattiche innovative che pongano le studentesse e gli studenti al centro del processo formativo anche ampliando l'offerta formativa a corsi erogati a distanza il potenziamento degli strumenti di adeguamento delle modalità didattiche alle esigenze di apprendimento delle studentesse e degli studenti con disabilità e DSA.
- Obiettivo strategico 2: «Garantire un ambiente favorevole alla presenza dei giovani, di qualità, inclusivo e internazionale, adeguato alle esigenze di studentesse, studenti e docenti» nella sua declinazione operativa 2.1 che prevede la garanzia dell'accessibilità per i percorsi formativi e i servizi di supporto, tramite la valorizzazione della flessibilità della fruizione in funzione della diversificazione delle esigenze di studentesse e studenti precisa che tutte le azioni previste per raggiungere l'obiettivo saranno declinate con particolare attenzione ai bisogni delle studentesse e degli studenti con disabilità e con DSA.

Durante l'anno 2024 sono proseguite le attività del progetto «Servizio di counseling psicologico "Insieme"». All'interno del Servizio opera una équipe di psicologi e psicoterapeuti esperti nelle problematiche riguardanti i giovani adulti in generale e nei processi di apprendimento. Il servizio è gratuito ed è riservato a tutti gli studenti dell'Università di Genova. Lo svolgimento del percorso di counseling avviene in forma individuale: cinque incontri a cadenza regolare e poi, a distanza di circa 3 mesi, un ultimo incontro di verifica – follow up. L'obiettivo generale di questa iniziativa è quello di offrire l'opportunità di trovare ascolto e supporto in relazione a situazioni di disagio personale che interferiscono con il percorso di studi: dubbi o incertezze rispetto alle proprie capacità personali ed emotive, ma anche difficoltà nelle relazioni con altri studenti, con i docenti, o necessità di affinare il proprio metodo di studio. Per le studentesse e gli studenti con disabilità e con DSA è proseguito il servizio di supporto svolto da due psicologhe esperte nelle metodologie di studio in presenza di disturbi specifici dell'apprendimento e nella personalizzazione degli adattamenti in caso di disabilità.

Azione 11- Sportello di ascolto di Ateneo

Nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata inserita la proposta presentata dal Comitato per le pari opportunità e dal CUG UniGe in merito alla creazione di un Punto di ascolto e supporto per rendere più facile la fruizione di servizi sociali e assistenziali, creando un punto di prima accoglienza in cui il personale possa essere indirizzato ai servizi esistenti, garantendo una migliore conoscenza e una maggiore fruibilità degli stessi, e favorito nell'attivazione di risorse personali utili alla soluzione dei problemi quotidiani.

Azione 12 - Mobilità del personale fragile

L'Ateneo di Genova da diversi anni è impegnato sul tema della mobilità sostenibile, anche attraverso la promozione di azioni che determinino una svolta nella nostra quotidianità. In Ateneo è presente la figura del Mobility Manager di Ateneo, fondamentale per una programmazione coordinata delle attività necessarie a promuovere un cambiamento nelle abitudini della comunità universitaria e favorire buone pratiche. UniGe partecipa al Gruppo di lavoro sulla Mobilità della RUS - Rete delle Università per la Sostenibilità. Le azioni destinate al personale in situazione di fragilità si realizzano tramite:

- colloqui e riunioni al fine di favorire un'adeguata informazione a riguardo;
- messa a conoscenza delle diverse opportunità di assistenza al fine di facilitare la mobilità individuale, mediante i servizi appositi predisposti dal Comune, per i quali l'Università è da intendersi come sussidiaria in casi residuali
- verifica delle condizioni di richiesta da parte del personale per le quali non si è proceduto finora a stipula di convenzioni dedicate.
- azioni di sensibilizzazione ed informazione.

Azione 13 - Misure a favore della mobilità sostenibile

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 € 180,00)
- Trenitalia spa (contributo UniGe per il personale TABS e CEL da € 180 a € 250 a seconda del chilometraggio)

Si può scegliere se versare la quota a proprio carico (trattenuta nello stipendio) in un'unica soluzione o in 12 rate mensili.

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

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

Per quanto concerne gli abbonamenti di Trenitalia, ogni mese giunge una e-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 e-mail abbonamenti.trenitalia@unige.it

Si sta predisponendo una convenzione con Trenitalia.

Azione 14 – Benessere organizzativo

Nell'anno 2024 è proseguita l'attività della psicologa nell'ambito del Progetto «Intervento psicologico finalizzato al benessere organizzativo esperta in benessere organizzativo». La nuova stanza dedicata ai colloqui garantisce un setting adeguato. La psicologa riferisce che il personale ha apprezzato molto il nuovo spazio in quanto è confortevole e più appartato rispetto alla precedente collocazione. Le tematiche oggetto di consulenza individuale hanno riguardato principalmente aspetti comunicativi e relazionali. L'attività si svolge in connessione e collaborazione con la psicologa che segue il Progetto «Servizio di consulenza clinica e orientativa per accompagnamento personale con disabilità». Questo offre la possibilità di rendere più completi ed efficaci gli interventi. In generale un aspetto molto importante e delicato che emerge sia nelle richieste individuali che in relazione ai gruppi di lavoro riguarda la presenza di persone che in modo temporaneo e/o stabile presenta problematiche di salute psicofisica.

Il servizio per il supporto e l'inclusione dei dipendenti con disabilità, durante l'anno 2024, si è consolidato nella cornice di riferimento del Settore Welfare e sviluppo del personale, questo ha consentito una maggiore conoscenza e fruizione delle iniziative rivolte ai lavoratori con disabilità e ai gruppi di lavoro, una progettualità condivisa per individuare iniziative e azioni mirate per la massima diffusione della cultura inclusiva.

I servizi psicologici per il benessere organizzativo e di accompagnamento del personale con disabilità sono stati presentati dalle rispettive consulenti in occasione del Corso per i neoassunti in Ateneo.

Sono stati progettati, in un continuo impegno di confronto e collaborazione tra i due servizi, interventi rivolti alle figure con ruolo di gestione e responsabilità nelle diverse posizioni dell'organizzazione (Dirigente, Capo Servizio, Capo settore), con l'obiettivo di rilevare le esigenze specifiche, collegare, e creare una comunicazione e formazione trasversale sui temi del benessere e dell'inclusione.

Sono stati programmati in particolare incontri di formazione per i capo settore, che si trovano nel mezzo della scala gerarchica, pertanto devono gestire operatività, relazioni del proprio gruppo di lavoro e al contempo interfacciarsi con i superiori. Si tratta di tre incontri della durata di sei ore totali per gruppi di 15 unità, da ripetere in più edizioni. L'adesione e la richiesta di partecipazione è stata numerosa.

A dicembre si è tenuto il primo momento formativo, proponendo un'opportunità di riflessione e confronto sulle consolidate modalità di comunicare, di interazione e sull'assunzione di scelte consapevoli di relazione e azione.

Gli interventi e le azioni intraprese hanno riguardato:

- colloqui individuali di sostegno e orientamento per dipendenti con disabilità;
- visite sul posto di lavoro per monitorare le condizioni operative, relazionali e di contesto al fine di favorire il mantenimento del ruolo e della posizione nel tempo di personale con disabilità;
- Job Analysis per trasferimento e cambiamento di organizzazione e di contenuto dell'attività;
- individuazione e verifica di accomodamenti ragionevoli sia di tipo strumentale che di gestione del lavoro;
- accompagnamento di personale con disabilità già accertata e sopraggiunta verso il pensionamento anticipato per inabilità lavorativa, in concerto con i servizi di Ateneo e territoriali di assistenza sociale e sanitaria;
- presa in carico di problematiche portate all'attenzione dai responsabili di uffici e settori.

Sono emerse altresì necessità relative a dipendenti, che pur in assenza di riconoscimento di disabilità o Invalidità civile, si trovano in una condizione di fragilità tale da richiedere aggiustamenti lavorativi per garantire continuità dell'impegno e della produttività. Sono stati in tal caso approntati progetti mirati, concordati con tutte le figure di riferimento.

Il Decreto Legislativo 3 maggio 2024, n. 62 «Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato» richiama all'assunzione anche sul posto di lavoro degli Accomodamenti ragionevoli, che vengono definiti precisamente come misure e adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, ponendo però una grande questione e cioè come declinare, costruire e progettare soluzioni innovative e specifiche nel contesto accademico.

Un ambito che è stato curato con particolare attenzione è stato quello dell'accessibilità e della fruizione efficace della formazione e dell'aggiornamento professionale e nel definire quali aggiustamenti possono essere opportunamente adottati per i lavoratori con disabilità intellettiva.

È proseguito il servizio di gestione del conto individuale welfare, tramite la Società Edenred Italia s.r.l., a favore dei dipendenti TABS dell'Università di Genova. Nel 2024 i dipendenti hanno avuto a disposizione la cifra di € 380,00 per poter usufruire dei seguenti servizi:

a) **l'acquisto di beni/servizi** tramite portale inerenti alle seguenti tipologie:

- sport e benessere
- cultura e tempo libero
- viaggi
- buoni acquisto da utilizzare nei negozi online o fisici ("*fringe benefit*")

b) **il rimborso tramite busta paga** dei servizi previsti dalla normativa:

- istruzione (es. asili nido, rette scolastiche e universitarie, libri di testo, mensa)

- assistenza familiari (es. badante, baby-sitter, servizi socio-assistenziali)
- utenze domestiche.

Prosegue il servizio di polizza sanitaria integrativa collettiva a favore del personale TABS e CEL.

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

L'attenzione dell'Ateneo sulla formazione e l'aggiornamento del personale è significativa. La Commissione Consultiva per la Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo, di cui fa parte anche un componente del CUG, è stata ricostituita nel 2023 dopo un periodo di inattività. La Commissione fornisce pareri non obbligatori e non vincolanti su:

- fabbisogni formativi, con esclusione della formazione in materia di sicurezza;
- programmazione delle attività formative, con esclusione della formazione in materia di sicurezza;
- organizzazione delle attività formative, con esclusione della formazione in materia di sicurezza.

Nel 2024 è stato varato il piano di formazione 2024-2026, approvato dagli Organi di Governo nel mese di gennaio 2024, nell'ambito del PIAO 2024-2026 che prevede che ciascun dipendente in servizio abbia garantito l'accesso a 24 ore di formazione annuale (compresa la formazione obbligatoria).

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

Nel Piano Formativo 2024 il corso di formazione per il personale di recente assunzione è stato indirizzato non solo ai neoassunti ma anche al personale di rientro in servizio dopo lunghe assenze.

Il corso prevede moduli rispetto a varie tematiche al fine anche di favorire la reintegrazione in servizio tramite l'aggiornamento e la comprensione degli attuali assetti organizzativi, le responsabilità delle attività e dei processi, l'etica della gestione del bene pubblico, i valori e la cultura organizzativa e l'illustrazione aggiornata degli strumenti e delle metodologie per riconoscere, segnalare, contrastare la violenza di genere.

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.). Il corso di formazione è stato esteso anche ai tutor didattici.

Il Settore servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA ha organizzato periodici incontri di monitoraggio con la partecipazione di psicologhe esperte nel campo della disabilità e dei disturbi specifici dell'apprendimento al fine di monitorare lo svolgimento delle attività di tutorato a supporto degli studenti. Tali incontri hanno riscosso grande interesse e ricadute positive sulle attività svolte dai tutor.

Si è svolto il seminario "Introduzione alle linee guida per un linguaggio inclusivo in UniGe e alle buone pratiche di accessibilità per i documenti" nel corso di formazione specifica per volontari e volontarie di servizio civile universale in servizio nei diversi progetti di UniGe.

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

Nel corso di formazione per il personale di recente assunzione è stato inserito un intero modulo dal titolo: "Sicurezza, benessere organizzativo, inclusione" che tratta e approfondisce tematiche relative al benessere organizzativo e all'inclusione.

Nello specifico, nel corso, sono illustrati i servizi di consulenza clinica e orientativa presenti in Università, i ruoli e la mission del Comitato Unico di Garanzia e di quello per le Pari Opportunità con particolare riguardo alla conoscenza dei documenti interni su pari opportunità e inclusione (PAP, GEP, Bilancio di Genere e Codice di condotta contro la discriminazione).

A questo corso, nell'anno 2024, hanno partecipato 108 unità di personale.

Altri corsi in merito a queste tematiche sono previsti in modalità e-learning su una piattaforma con cui l'Università ha attivato una convenzione e sono nello specifico: "Benessere lavorativo ed organizzativo" fruito da 9 persone e "Gestione dei gruppi e dei conflitti" fruito da 4 persone.

Sono state avviate le registrazioni di un corso sul linguaggio di genere che verrà proposto, nel corso del 2025, in modalità e-learning a tutto il personale.

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

L'UniGe *teaching and Learning Centre* – Gruppo di Lavoro di Ateneo per l'insegnamento e l'apprendimento si occupa della pianificazione delle attività di faculty development per i docenti dell'Ateneo, seminari e corsi su metodologie e didattica partecipativa. Il sito è stato completamente rinnovato nell'anno 2024 ed è possibile reperire materiale utile per una didattica inclusiva. Il corso in video pillole «Gli studenti universitari con DSA e con disabilità: guida pratica all'inclusione, dalla didattica agli esami» realizzato dal GLIA è disponibile sulla piattaforma di Ateneo AulaWeb.

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

Riportiamo di seguito l'offerta formativa significativa in merito alle tematiche sugli studi di genere e sull'inclusione delle persone con disabilità.

Azione 20A – Gli studi di genere

1. **Introduzione agli studi di genere** (cod. 84191) (laurea in Servizio sociale); 6 cfu, diviso in due moduli:
 - a) **Genere, stereotipi, rappresentazioni sociali** (SPS/07);
 - b) **Diritto e genere** (IUS/20).
2. **Violenza di genere e tutela dei diritti fondamentali** (cod. 111292) (laurea in Servizio sociale); 6 cfu, diviso in due moduli:
 - a) **Diritti della persona e strumenti di prevenzione dei conflitti** (IUS/01);
 - b) **Sociologia della violenza di genere e lavoro sociale** (SPS/09).
3. **Storia di genere** (cod. 98453) (laurea magistrale in Scienze storiche); 6 cfu; M-STO/01.
4. **Geografia sociale applicata** (il 50% del corso è dedicato alla condizione della donna in Africa sub-sahariana) (cod. 67532) (laurea magistrale in Pedagogia, progettazione e ricerca educativa) 6 cfu; M-GGR/01.
5. **Sociologia dell'infanzia** (il corso prevede un modulo dedicato al genere, in particolare stereotipi di genere nella scuola d'infanzia) (cod. 98297) (laurea in Scienze dell'educazione e della formazione) 6 cfu; SPS/07;
6. **Letteratura e cultura francese mod. I** (cod. 65275) (laurea magistrale in Lingue e letterature moderne per i servizi culturali); 6 cfu; L-LIN/03.
7. **Genere e sport** (cod. 108289) (laurea in Storia); 6 cfu; IUS/09.
8. **Genere, sessualità e storia nell'età contemporanea** (cod. 111206) (laurea in Politiche, governance e informazione dello Sport); 9 cfu; M-STO/04.
9. **Metodi quantitativi per le politiche europee di uguaglianze di genere** (cod. 105635) (laurea in Scienze dell'amministrazione e della politica); 6 cfu; SECS-S/05.
10. **Sociologia della violenza di genere e lavoro sociale** (cod. 111293) (laurea in Servizio sociale); 3cfu; SPS/09.
11. **Prevenzione valutazione e gestione della violenza** (cod. 108249) (laurea in Assistenza sanitaria); 1cfu; MED/50.

Azione 20B Promozione di insegnamenti relativi all'inclusione delle persone con disabilità

1. **Scienze e tecniche dello sport per disabili** (cod. 80891) (laurea magistrale in Scienze e tecniche dello sport); 3 cfu; M-EDF/02.
2. **Tecnologie didattiche per la disabilità** (cod. 84518) (laurea magistrale in Scienze della formazione primaria); 1 cfu.
3. **Didattica della matematica per l'inclusione** (cod. 101565) (laurea in Matematica); 7 cfu; MAT/04.
4. **Educazione professionale: l'educatore e i progetti di inclusione sociale** (cod.100549) (laurea in Educazione professionale); 1 cfu; MED/48.
5. **Discipline dello spettacolo nelle disabilità** (cod.73142) (laurea in Terapia della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva); 1 cfu; L-ART/05.
6. **Sport disabilità e inclusione sociale** (cod.108219) (laurea in Politiche, governance e informazione dello Sport); 6 cfu; SPS/07.
7. **Psicologia della disabilità** (cod.67728) (laurea in Scienze della formazione primaria); 8 cfu; M-PSI/04.

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

Nel 2024 è continuata l'azione di promozione 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. A tal proposito ha avuto un impatto molto efficace la campagna #finiscequi, promossa dall'Università di Trento e ripresa da UniGe, e "Le parole del CPO" volte a promuovere la possibilità di rivolgersi alla Consulente di fiducia, al Comitato per le pari Opportunità o al Comitato Unico di Garanzia per segnalazioni di molestie e discriminazioni o semplicemente per un confronto. Nel 2024 sono comparsi compariranno nelle sedi di UniGe e sui social una serie di manifesti che riportavano frasi comuni, frasi che a una prima lettura appaiono neutre e inoffensive, ma che contestualizzate e specificate svelano discriminazioni, esclusioni, molestie. Frasi che possono causare disagio, escludere, discriminare, emarginare.

Azione 22 – Gender Mainstreaming

L'azione risulta non realizzata.

Azione 23 – Comunicazione interna

Anche nel 2024 continua la revisione del sito intranet con il potenziamento delle informazioni utili per il personale.

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

L'azione 23 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. Si fa riferimento anche alle campagne "Le parole del CPO" e #finiscequi di cui si è detto all'Azione 21.

Azione 25 – Promozione di iniziative culturali dedicati a specifiche tematiche: Promozione di iniziative culturali in materia di pari opportunità

Supporto alla diffusione della campagna #finiscequi del CPO UniGe, attraverso affissione manifesti e invio materiali anche presso le sedi del Polo Penitenziario Universitario.

Azione 26 – Contrasto alla violenza di genere

È proseguita nel 2024, l'operatività della Consigliera di fiducia. L'esperta ha proseguito nella sua opera "di aiuto" nella prevenzione, nell'ascolto e nel sostegno dei dipendenti in situazioni lavorative "a rischio", e che per tale ragione subiscono pesanti ripercussioni sulla loro vita lavorativa, psichica, familiare e sociale.

Si è inoltre creato il bando per la nuova professionista che ne ha preso il posto, Avv. Federica Riccò.

Si sono presi, nel frattempo, contatti con Aliseo che ha creato un bando apposito per una figura di sostegno psicologico dedicata a tutta la comunità universitaria: tale figura andrà a presidiare il punto d'ascolto specificatamente creato per contrastare ogni forma di discriminazione, molestia, abuso o violenza di genere nell'ambiente universitario.

Detto presidio offrirà colloqui individuali, all'interno di uno spazio protetto, dove trovare ascolto, sostegno e informazioni in seguito a episodi di violenza subiti, agiti o di cui si è testimoni, e fornirà un primo orientamento e le informazioni di base sugli aspetti legali e sulle più adeguate modalità per rivolgersi alle Autorità competenti e agli organi istituzionali di Ateneo, nonché alla rete dei Servizi Territoriali (Centri Antiviolenza, Centri per uomini maltrattati).

Azione 27– Introduzione Carriera Alias

Nel 2024 sono pervenute n. 5 richieste di attivazione di carriera alias e sono state tutte concesse.

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

Nel 2024, l'Università di Genova ha continuato a consolidare gli strumenti e metodi di prevenzione della corruzione con l'adeguamento continuo degli atti normativi e dei regolamenti al fine della prevenzione

della corruzione e della trasparenza. Sono state attivate misure generali di prevenzione, che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione attraverso l'attribuzione nel PIAO 2024-2026 a tutte le strutture dell'obiettivo di consolidare gli strumenti e i metodi di prevenzione della corruzione. A fine 2024 l'Università di Genova ha avviato una collaborazione con l'Ufficio del Garante della Regione Liguria per la Tutela delle Vittime di Reato al fine di supportare la promozione della conoscenza della figura del Garante regionale per la tutela delle vittime di reato.

Azione 29 – Promozione delle pari opportunità negli studi

L'azione 29 è attinente alla Promozione delle pari opportunità negli studi e si differenzia 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 quanto riguarda l'Azione 29A, anche nel 2024 l'Università di Genova ha promosso borse di studio STEM per studentesse e studenti iscritti ai corsi di studi in materie STEM come:

- Borsa di studio STEM del valore di 1.500 euro
- Women in STEM Scholarship (Scuola Politecnica)

Per il 2024 non sono stati forniti dati ulteriori relativamente a tali azioni.

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

Il CUG dell'Università di Genova nel 2024 ha partecipato ad alcuni incontri organizzati da CUG di altri enti presenti sul territorio, con la partecipazione degli altri Comitati (Regione, Comuni, Ospedali).

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

La situazione resta invariata rispetto al 2023. Nell'ambito delle attività del Settore welfare e sviluppo del personale istituito con l'atto organizzativo in vigore dal 01/01/2023 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 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. Bilancio di genere 2021, che può essere consultato al seguente indirizzo web: <https://cpo.unige.it/node/177>. Per il 2024 non vi sono stati aggiornamenti.

c) Gender Equality Plan

Per il 2024 non vi sono stati aggiornamenti se non un continuo monitoraggio rispetto alla realizzazione delle azioni.

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

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

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

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

1. il primo capitolo dedicato agli aspetti formali e all'evidenza pubblica illustra le modalità di diffusione di

informazioni sul GEP che saranno adottate a partire dalla sua presentazione ufficiale;

2. il secondo capitolo, dedicato alle risorse, dettaglia i gruppi di lavoro che hanno realizzato il GEP e le risorse (umane e finanziarie) che saranno dedicate all'implementazione e monitoraggio delle azioni. Inoltre, si definisce in quali termini il tempo dedicato alla realizzazione ed implementazione del GEP viene riconosciuto;
3. il terzo capitolo, relativo alla raccolta e al monitoraggio dei dati, presenta i dati relativi allo staff disaggregati per genere e formalizza la realizzazione di rapporti annuali per la valutazione di progressi e risultati che permetteranno di rendere il GEP un documento dinamico, che rispecchia la continua evoluzione dell'Università di Genova e delle persone che in essa lavorano e studiano;
4. l'ultimo capitolo della sezione illustra le considerazioni alla base delle attività di formazione e costruzione di competenze tramite la formazione dello staff e dei *decision maker* e in particolare quella formazione rivolta al personale nelle posizioni di leadership e di decisori, sul superamento dei pregiudizi di genere. Tali attività saranno poi dettagliate nella seconda sezione.

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

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

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

Le attività sono monitorate dall'Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo (GEP & BdG Team), costituito nel novembre 2021

Il Gender Equality Plan dell'Università di Genova è pubblicato all'indirizzo: https://unige.it/unige_gep.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dal 19 febbraio al 13 marzo 2024, è stato somministrato al personale tecnico-amministrativo un questionario sul benessere organizzativo.

La Direzione Generale ha ritenuto prioritario riprendere questo tipo di rilevazione, come anche richiesto dal Nucleo di Valutazione e dal Comitato Unico di Garanzia, in modo da avere consapevolezza della percezione dell'ambiente lavorativo da parte del personale nel suo complesso.

Il testo del questionario presenta 3 sezioni:

1. Benessere Organizzativo;
2. Grado di conoscenza del sistema di valutazione;
3. Valutazione del superiore gerarchico.

La scala utilizzata per ciascuna domanda è da 1 a 6, dove 1 indica il completo disaccordo e 6 il completo accordo con le affermazioni previste dal questionario.

Secondo i dati forniti dalla Relazione sulla performance 2023 (RP), la partecipazione è stata di poco inferiore al 50%.

Le sottosezioni del questionario erano a) sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato; b) le discriminazioni; c) l'equità nella mia organizzazione; d) carriera e sviluppo professionale; e) il mio lavoro; f) i miei colleghi; g) il contesto del mio lavoro; h) il senso di appartenenza.

Dalla RP risulta che le uniche sottosezioni che presentano valori inferiori alla soglia di riferimento sono:

- c - L'equità nella mia organizzazione;
- d - Carriera e sviluppo professionale;
- g - Il contesto del mio lavoro.

Nella sezione c), relativa all'equità, si riscontrano percezioni negative in relazione all'assegnazione del carico di lavoro e responsabilità e al rapporto tra l'impegno richiesto e la retribuzione e sua differenziazione. Nella sezione d), relativa alla carriera e allo sviluppo professionale, tutti gli item sono negativi, denotando una scarsa fiducia nei meccanismi di progressione di carriera. Per quanto riguarda l'ambito g) è possibile rilevare una percezione negativa, in particolare, per la formazione del personale, la circolazione di informazioni e il cambiamento organizzativo.

Sono stati quindi attuati alcuni interventi correttivi che sono stati avviati nel 2023 e si sono definiti, consolidandosi, nel 2024. A titolo esemplificativo ma non esaustivo: attivi presso l'Ateneo due servizi di consulenza clinica e orientativa per intervento psicologico, il primo, denominato "Intervento psicologico finalizzato al benessere organizzativo", rivolto a tutti i dipendenti su richiesta. Il secondo, nell'ambito del "Progetto di accompagnamento per il personale con disabilità", finalizzato a offrire sostegno individuale al lavoratore con disabilità e a favorire l'inclusione. È stato rinnovato il servizio di gestione del Conto individuale Welfare a favore del personale TABS, che mette a disposizione di ciascun dipendente un importo, il Credito Welfare, da utilizzare per fruire liberamente dei servizi di suo interesse.

L'incarico annuale del nuovo consulente del gruppo di gestione della valutazione dello stress lavoro correlato, avviato i primi mesi del 2024 termina nel mese di aprile 2025 e non è ancora disponibile la relazione sui risultati ottenuti.

Il CUG aveva messo a disposizione del gruppo la relazione annuale 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 corso del 2024 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**”

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 etico¹, 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 studio². 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.

Scaduto l'incarico della Dott.ssa Gagino, previa nuova procedura comparativa, la nuova Consulente di fiducia dell'Università di Genova è l'Avv. Federica Riccò.

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.

La relazione della Consulente di fiducia per l'anno 2024 non è pervenuta in quanto in scadenza.

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 2024-2026, aggiornato al 2024, 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 2024-2028, con DDG n. 2463 del 20.05.2024.

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) e, in modalità remota, al Convegno Annuale 2024 (Cagliari, 5-6 dicembre 2024).

Il CUG dell’Università degli Studi di Genova non ha dotazione di budget e non dispone di spazi fisici. Le attività sono finanziate dall’Area personale. 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 Consiglieria 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 2024 si sono svolte 10 riunioni (da febbraio a dicembre 2024), in cui, tra le altre cose:

- è stata elaborata la Relazione annuale 2023 (marzo 2024);
- si sono svolti incontri con la Consulente di Fiducia e le consulenti del servizio psicologico di Ateneo (settembre 2024)
- è stata affrontato il tema del budget per le attività del CUG (luglio 2024)
- è stato fornito parere sul nuovo sistema di valutazione del personale (luglio 2024)
- 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 (ottobre 2024)
- è proseguito il lavoro dei gruppi di lavoro interni (comunicazione, dati, lavoro agile, ecc.);
- sono state esaminate alcune segnalazioni pervenute dal personale dell'Università;
- sono state riproposte iniziative per il contrasto alla violenza di genere, in collaborazione con il CPO;

Il CUG ha partecipato a tutte le sedute di contrattazione (tramite il suo Presidente o tramite il componente nominato nel CUG in rappresentanza della RSU), esprimendo il proprio parere su tematiche rilevanti per il personale.

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

- Commissione Consultiva per la Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo costituita con D.D.G. n. 724 del 15.02.2023
- Gruppo di gestione per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato costituito con nota rettorale n. 23064 del 11.4.2018
- Osservatorio di coordinamento delle attività per monitoraggio e valutazione del Gender Equality Plan e del Bilancio di Genere di Ateneo costituito con nota rettorale e direttoriale 65801 del 19.11.2021
- Comitato di Garanzia per la Valutazione del Personale tecnico amministrativo costituito con D.D.G. n. 1459 del 15.04.2023
- Gruppo di lavoro Linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza, costituito nel settembre 2022

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2024, 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 2024 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.

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.

Il CUG invita a potenziare adeguatamente 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.

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.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza continua a non esservi omogeneità per quanto riguarda la dotazione di strumentazione e pertanto molte lavoratrici e lavoratori a distanza hanno dovuto utilizzare propria strumentazione.

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

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

1) BENESSERE DEL PERSONALE

L'analisi dei dati ha evidenziato che continua lo stato di particolare sofferenza del personale, sia per il ridotto turn-over, sia per i nuovi carichi di lavoro derivanti dall'attuazione del PNRR.

Si riscontra scarsità delle risorse destinate al welfare. In tale ambito il CUG formula le seguenti proposte:

- potenziamento 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 2024 le azioni introdotte non risultano sufficienti.

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) 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.

4) 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.