



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

—
Comitato Unico
di Garanzia per le pari
opportunità,
la valorizzazione
del benessere di chi
lavora e contro
le discriminazioni
CUG

—

**Relazione Annuale 2016
del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
Università Politecnica delle Marche**



INDICE

Sommario: il CUG dell'Università Politecnica delle Marche nel 2016	p. 3
PARTE 1: Predisposizione del PAP 2016-2018 e iter di approvazione	p. 4
— PARTE 2: Organizzazione dei gruppi di lavoro per le proposte di realizzazione del PAP	p. 7
PARTE 3 Presentazione del CUG e del PAP	p. 8
PARTE 4 Attività di ascolto del CUG	p. 9
PARTE 5 Statistiche sul personale in UNIVPM in Univpm	p. 10
RIFLESSIONI FINALI	p. 32



Sommario: il CUG dell'Università Politecnica delle Marche nel 2016

La Relazione che segue comprende nella prima parte le attività dell'anno 2016 svolte dal Comitato Unico di Garanzia di questo Ateneo:

- Predisposizione del PAP 2016-2018 e iter di approvazione;
- Organizzazione dei gruppi di lavoro per le proposte di realizzazione del PAP;
- Presentazione del CUG e del PAP ai Dipartimenti e all'Assemblea sindacale;
- Segnalazioni di situazioni di disagio lavorativo e relative azioni di intervento.

La seconda parte è dedicata alle statistiche sul personale dell'UNIVPM.

Nel corso del 2016, la composizione del CUG dell'Università Politecnica delle Marche è stata caratterizzata dall'assenza, ingiustificata, di una parte della componente studentesca, sia alle riunioni, che alle attività del Comitato. Per questo motivo, sono state fatte diverse segnalazioni al Consiglio Studentesco.

Inoltre, sempre nel corso dell'anno 2016 il componente Latini Giuliano, avendo richiesto ed ottenuto un anno di aspettativa senza assegni con decorrenza 01/07/2016, è stato sostituito dalla prima candidata non eletta, Bencivenga Daniela, già componente del primo CUG insediatosi in UNIVPM.



Parte 1 – Predisposizione del PAP 2016-2018 e iter di approvazione

Il giorno 29.2.2016, durante l'assemblea ordinaria il CUG ha approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2016-2018 volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'effettiva uguaglianza fra docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti dell'Ateneo.

Il PAP, che segue una programmazione triennale, prevede la realizzazione di “azioni” mirate al raggiungimento di obiettivi finalizzati alle pari opportunità di accesso e avanzamento professionale, sia con interventi di tipo formativo, sia attraverso l'attivazione di servizi a supporto della conciliazione tra vita lavorativa e personale, in modo da limitare le asimmetrie esistenti. Si è rilevata l'opportunità di introdurre misure idonee a monitorare e a promuovere il benessere di tutte le componenti della comunità accademica, intervenendo sulla cultura organizzativa attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione.

Alcune azioni positive sono state valutate alla luce delle relazioni annuali del precedente CUG in modo da indirizzare meglio le attività proposte ed ottenere un risultato più mirato in relazione alle esigenze del personale. In linea generale, le principali criticità emerse nella *Valutazione annuale 2013* e permanenti nel tempo sono:

- la scarsa valorizzazione individuale del lavoratore;
- una carriera professionale inadeguata con poche possibilità di crescita;
- impossibilità di seguire percorsi formativi atti ad accrescere la professionalità utile al raggiungimento degli obiettivi;
- una minore presenza della componente femminile negli organi rappresentativi di Ateneo.

La proposta è stata frutto di attività svolta dalle componenti del CUG, al quale sono esplicitamente assegnati compiti propositivi, consultivi e di verifica.

A tal fine, il PAP 2016-2018 si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

1. Promozione del benessere lavorativo:

-in collaborazione con i rappresentanti della sicurezza, la medicina del Lavoro e le Rappresentanze Sindacali: si porranno azioni di informazione e sensibilizzazione con lo scopo di attuare quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, in particolare per quanto attiene alla valutazione stress lavoro correlato; verificare le problematiche sui luoghi di lavoro del personale e di studio per gli studenti; individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale e degli studenti;



—
-in collaborazione con le Consigliere di Parità, le Amministrazioni locali, le Associazioni di volontariato operanti sul territorio: si proporranno iniziative per l'informazione e la formazione, con l'obiettivo di stimolare confronti, approfondimenti tematici e socializzanti, per:

- la prevenzione del fenomeno del mobbing;
- il rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo;
- il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;
- l'importanza del ruolo della dimensione di genere nell'Ateneo.

—
2. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio: si cercherà di:

-realizzare e stipulare convenzioni con gli enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia (asili nido, scuole d'infanzia, campi estivi, ludoteche, ecc) e ai servizi di cura e assistenza degli anziani e dei disabili;

-istituire una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipendenti e agli studenti dell'UNIVPM.

3. Formazione del Personale

Al fine di promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita e sviluppo professionale tra tutti i dipendenti dell'Ateneo, verranno proposti programmi formativi diversificati. Tali azioni specifiche sono rivolte alla formazione e alla valorizzazione del:

- **personale tecnico amministrativo:** secondo quanto individuato anche dal Piano Strategico di Ateneo, **si sollecita l'esigenza di definire quanto prima la qualità e la quantità dell'attività formativa** rivolta al personale in relazione alle esigenze lavorative. Si propone di seguire una **maggiore trasparenza e parità di trattamento** nella predisposizione del programma annuale di percorsi e programmi formativi. Le attività formative saranno orientate al miglioramento delle competenze di base (linguistiche, informatiche, normative ecc.), alle competenze trasversali (organizzative, manageriali, relazionali, ecc.) e a quelle più specialistiche, caratterizzanti le diverse attività svolte nelle strutture in cui l'Ateneo è articolato.

- personale con compiti di gestione e organizzazione delle risorse umane: attraverso la promozione di azioni concrete rivolte a migliorare la situazione occupazionale, le prestazioni e il riconoscimento delle professionalità di ciascun lavoratore e la sua valorizzazione individuale. **Si propone un'attività formativa per i Dirigenti, Direttori di Dipartimento e Capi Servizio**, rivolta a creare una **maggiore consapevolezza del proprio ruolo per garantire il benessere lavorativo e migliorare il clima organizzativo all'interno della propria struttura**, in modo da far crescere la soddisfazione nel lavoro e stimolare il senso di appartenenza all'Ateneo da parte del personale.



4. Sportello di ascolto

È un servizio di sostegno al personale con situazioni di disagio psicologico lavorativo o di studio. Gli ambiti trattati riguardano situazioni di conflittualità sul luogo di lavoro, stress, calo motivazionale e altre problematiche strettamente lavorative o di studio. È volto a realizzare colloqui individuali attraverso cui poter costruire una relazione d'aiuto per riorganizzare le risorse della persona e sviluppare strategie per fronteggiare situazioni difficili. L'attuazione consisterà nell'organizzare le attività dello sportello e la definizione delle modalità di fruizione del servizio da parte degli utenti (modi, tempi, luoghi, personale dedicato).

5. Pari opportunità alla ricerca

Al fine di garantire **trasparenza e pari opportunità** e per evitare situazioni di disparità già segnalate nella Relazione 2014 del CUG (Punto 1.4), **si propone la rivisitazione dei criteri di valutazione e di merito per l'accesso ai fondi della Ricerca Scientifica di Ateneo.**

In particolare, oltre alla produzione scientifica del ricercatore, si dovrebbe tener conto di altri fattori che prendano in considerazione la condizione lavorativa, la numerosità e la tipologia di composizione del gruppo di ricerca (ad es.: la disponibilità di dottorandi e assegnisti), la partecipazione a progetti di ricerca di rilevanza nazionale o internazionale in qualità di coordinatore/partner; la presentazione di progetti a carattere nazionale e/o internazionale valutati positivamente ma non finanziati, l'impegno in altre attività di carattere assistenziale, didattico o istituzionale.

Il 29 febbraio 2016 il nuovo Piano di Azioni Positive è stato presentato al Rettore Prof. Sauro Longhi e al Direttore Generale Dott. Giorgio Barchiesi durante un incontro nel quale sono stati argomentati i seguenti punti, come relazionato nel verbale pubblicato nel sito del CUG ([rif. Verbale n. 4 del 29 febbraio 2016](#)).

Successivamente, durante il 2016 è proseguito l'iter di approvazione del PAP, prima con l'invio alle Consigliere di Parità della Regione Marche e della Provincia di Ancona, le quali hanno approvato il Piano e poi con l'adozione da parte dell'Ateneo (rif. Decreto Rettorale n. 1338 del 23.12.2016). Infine, è stata data diffusione del [PAP 2016-2018](#) con la pubblicazione nel sito del CUG.



Parte 2 – Organizzazione dei gruppi di lavoro per le proposte di realizzazione del PAP

— Il CUG per dare maggiori e concrete proposte all’Ateneo per la realizzazione dei singoli punti del PAP ha deciso di organizzarsi in gruppi di lavoro, formati da 2 e/o 3 componenti, secondo gli interessi, le disponibilità e le inclinazioni dei componenti stessi. Pertanto sono stati designati referenti i seguenti componenti:

1. Promozione del benessere organizzativo: Gallegati Marco e Pugnaroni Armanda;
2. Conciliazione Vita/Lavoro: Quagliarini Enrico e Mariotti Laura;
3. Formazione per il personale strutturato e formazione per i dirigenti/direttori di struttura: Gaspari Mara, Montesanto Anna, Bencivenga Daniela, Gallegati Marco;
4. Sportello di ascolto: Adrario Erica e Montesanto Anna.
5. Proposte per garantire pari opportunità di accesso alla ricerca scientifica Adrario Erica, Quagliarini Enrico e Mariotti Laura.

A fine 2016 il gruppo di lavoro “*Promozione del benessere organizzativo*” a seguito della proposta della Consigliera di Parità della Provincia di Ancona Dott.ssa Pina Ferraro, ha iniziato a delineare l’organizzazione di un evento informativo rivolto al personale dell’Ateneo sulla tematica del benessere lavorativo.



Parte 3 – Presentazione del CUG e del PAP

Il CUG, motivato da esigenze di diffusione e di conoscenza al personale del ruolo e dei compiti svolti dal Comitato e del PAP 2016-18 approvato, ha espresso la necessità di presentare le sue attività e finalità direttamente nelle strutture periferiche.

È stato così deciso di inviare una comunicazione ai Direttori dei Dipartimenti chiedendo la disponibilità di un spazio all'interno del Consiglio di Dipartimento, per poter essere più incisivi e capillari nel portare a conoscenza alle varie componenti dell'Ateneo le funzioni del CUG. Sono stati concordati i referenti che, aiutati degli altri componenti del CUG, daranno seguito all'azione informativa per plesso, che verrà svolta nel 2017:

- Gallegati Marco e Anna Montesanto presso il polo Economia
- Quagliarini Enrico e Anna Montesanto presso il polo Monte Dago;
- Adrario Erica e Pugnali Armanda presso il polo di Torrette.

Il 10 novembre 2016 il CUG, in veste di organo dell'UNIVPM con funzioni propositive, consultive e di controllo, è stato intervistato in uno specifico audit, all'interno di quelli programmati dalla Commissione di Esperti Valutatori (CEV) ANVUR in occasione della recente visita svoltasi dal 7 all'11 novembre 2016 per l'Accreditamento periodico della nostra Sede e Corsi di Studio campionati, e alla fine dell'audizione la CEV ha manifestato il proprio apprezzamento per quanto esposto e per il lavoro svolto dal Comitato Unico di Garanzia nel contesto dell'Università Politecnica delle Marche.

In data 13 ottobre 2016 il CUG nella persona del Presidente, ha partecipato su invito della Presidente CUG degli Ospedali Riuniti di Ancona ad un incontro con i Presidenti dei CUG della Regione Marche, della Provincia di Ancona, del Comune di Ancona, e dell'INRCA, per uno scambio di buone prassi e per condividere le attività dei rispettivi CUG a livello locale. In particolare, si è parlato dell'importanza dell'attivazione di uno sportello di ascolto e delle problematiche organizzative che interessano l'attivazione di questo servizio importante per i propri lavoratori. L'INRCA in particolare ha messo in evidenza come ha attivato il proprio sportello grazie all'ampia disponibilità e alla sensibilità dimostrata dalla loro Amministrazione. I Presidenti dei CUG, si sono inoltre confrontati sul ruolo della Consigliera di Fiducia all'interno dell'ente e sul rapporto con le Consigliere di Parità della Regione Marche e della Provincia di Ancona.



Parte 4 – Attività di ascolto del CUG

Durante il corso del 2016 sono pervenute al CUG due segnalazioni da parte di lavoratori del PTA, alle quali è seguito un incontro di ascolto delle problematiche lavorative esposte dai due colleghi:

- Alla prima richiesta di disagio lavorativo accompagnata da una relazione scritta e da un successivo colloquio, il CUG, d'accordo con il dipendente in servizio presso l'Amministrazione Centrale, si è impegnato a segnalare agli organi competenti di Ateneo, in particolare al Direttore Generale la situazione di disagio del dipendente stesso. A seguito di questa segnalazione, il Direttore Generale il quale, avendo già ben presente la situazione di disagio, ha proposto al dipendente una mobilità presso un altro ufficio. Il collega ha accolto positivamente la proposta del Direttore e il caso è stato risolto.
- Durante l'anno abbiamo ricevuto due note da parte di due colleghi del PTA relative alle loro problematiche lavorative, per le quali il CUG è stato coinvolto solo per conoscenza.



Parte 5 – Statistiche sul personale in UNIVPM

In questo paragrafo si illustrano alcuni degli aspetti relativi al personale sia docente che tecnico-amministrativo attivo presso l'Ateneo alla data del **31.12.2016**, con riferimento al triennio **2014-2016**.

I grafici sono stati prodotti dal CUG con i dati che sono stati resi disponibili dal Servizio Risorse Umane.

Le categorie di personale rappresentate nell'analisi che segue includono:

- il personale docente di ruolo, di prima e di seconda fascia, e i ricercatori a tempo indeterminato e i ricercatori a tempo determinato;
- il personale tecnico-amministrativo (PTA), costituito dalle categorie EP, D, C e B;
- i collaboratori esperti linguistici.

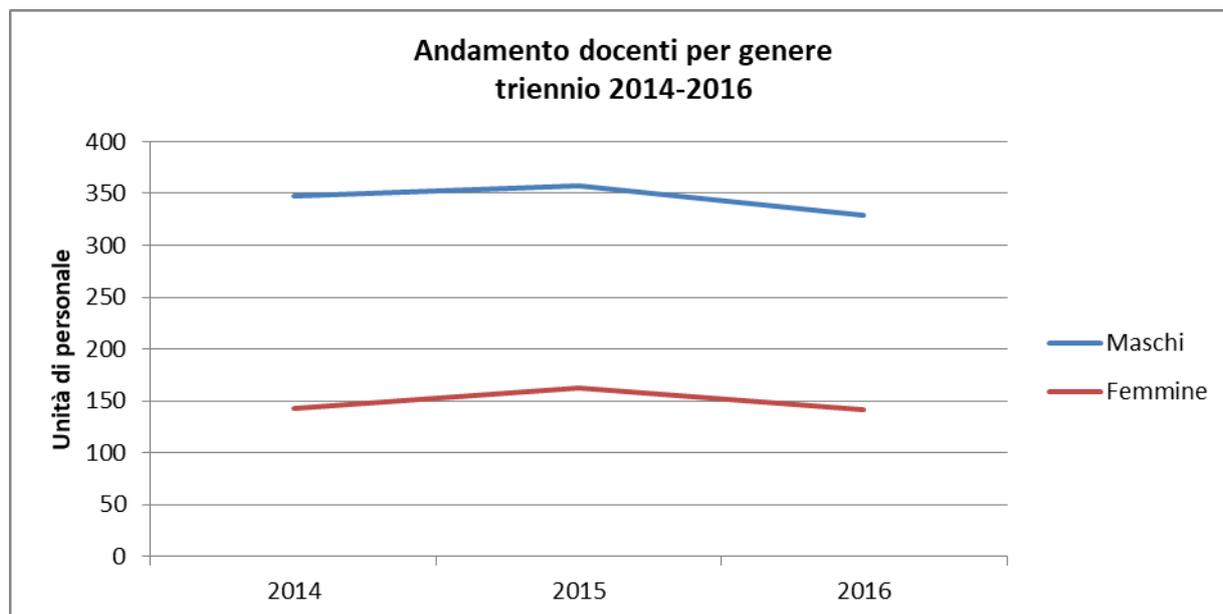


Grafico 1

Relativamente al personale docente la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 30% del totale nel triennio, a seguito del processo di quiescenza che ha, in particolare, interessato la componente maggioritaria. L'andamento delle unità di personale docente distribuito per genere nel triennio 2014-16 mostra un valore pressoché costante, anche se si evidenzia una piccola diminuzione nel 2016 rispetto al 2015 per la rappresentanza femminile così come per la rappresentanza maschile – Grafico 1.

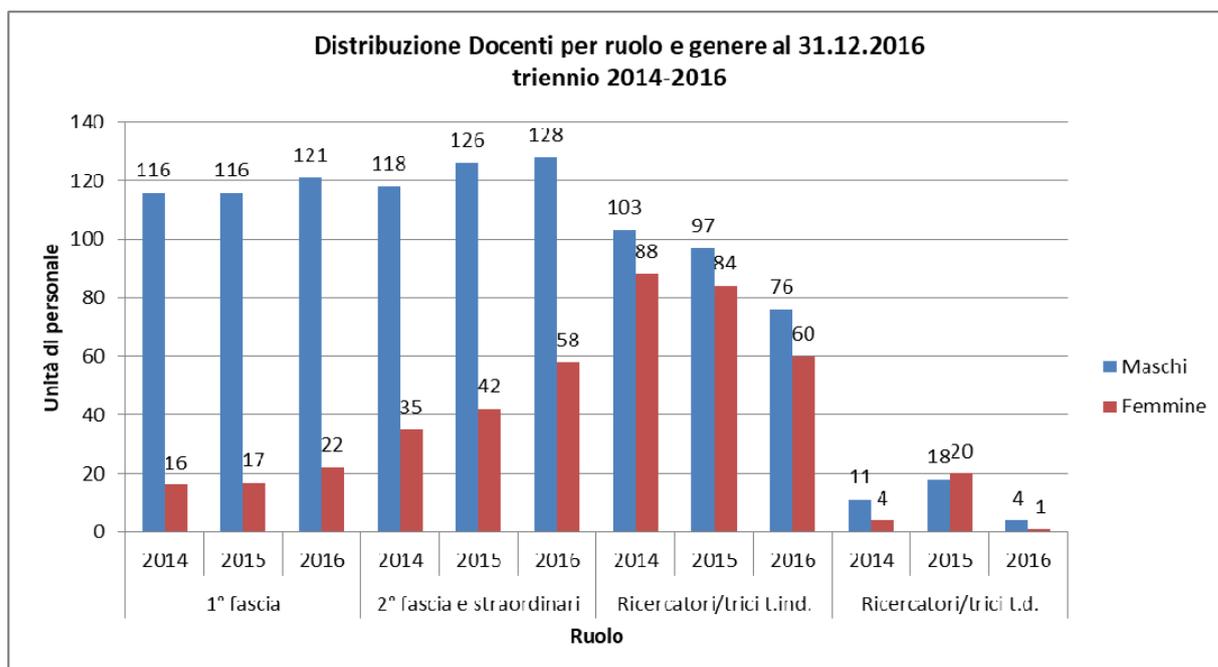


Grafico 2

Nel triennio considerato la composizione del personale docente maschile mostra una variazione di poche unità all'interno di ciascuna categoria e poca differenziazione tra le tre categorie di prima e seconda fascia e dei ricercatori; nel 2016 si è evidenziato un leggero aumento dei docenti maschi di 1° e 2° fascia, con un rapporto con i ricercatori maschi di circa 3 unità a 1.

L'incidenza della presenza femminile varia invece tra le fasce di docenza, ma si riduce nel triennio la cosiddetta struttura piramidale, arrivando, nel 2016, ad un rapporto tra le docenti di 1° e 2° fascia e le ricercatrici di 1,3 (Grafico 2).

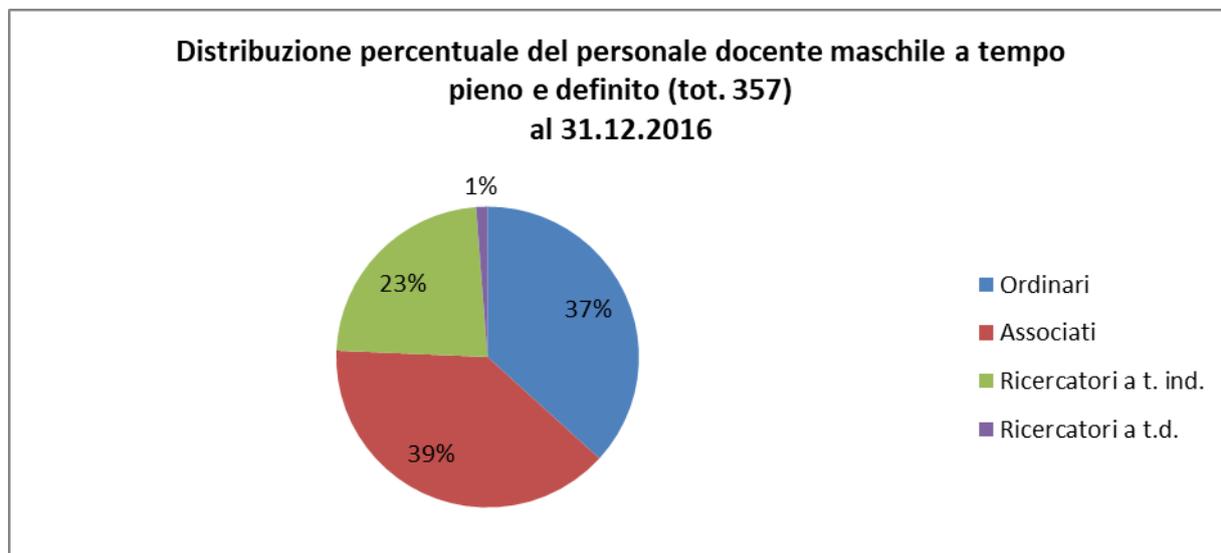


Grafico 3

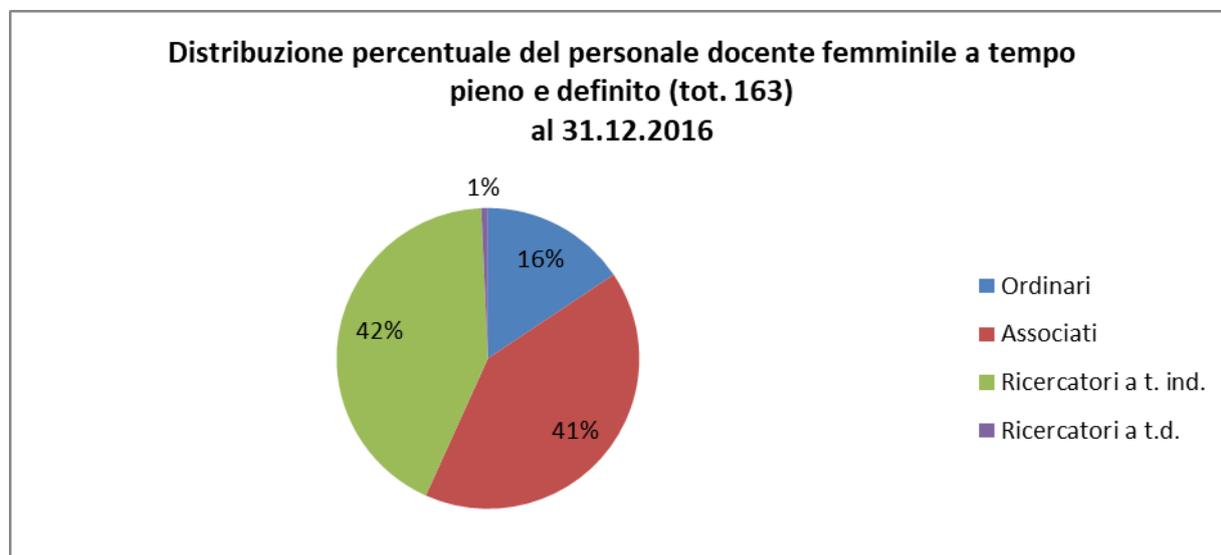


Grafico 4

Quanto descritto sopra è chiaramente illustrato dal Grafico 3 e dal Grafico 4.

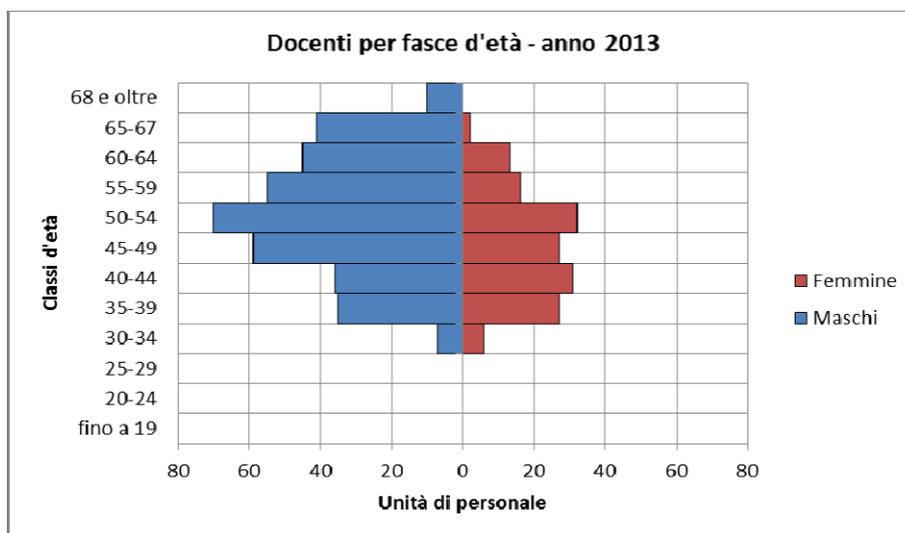


Grafico 5

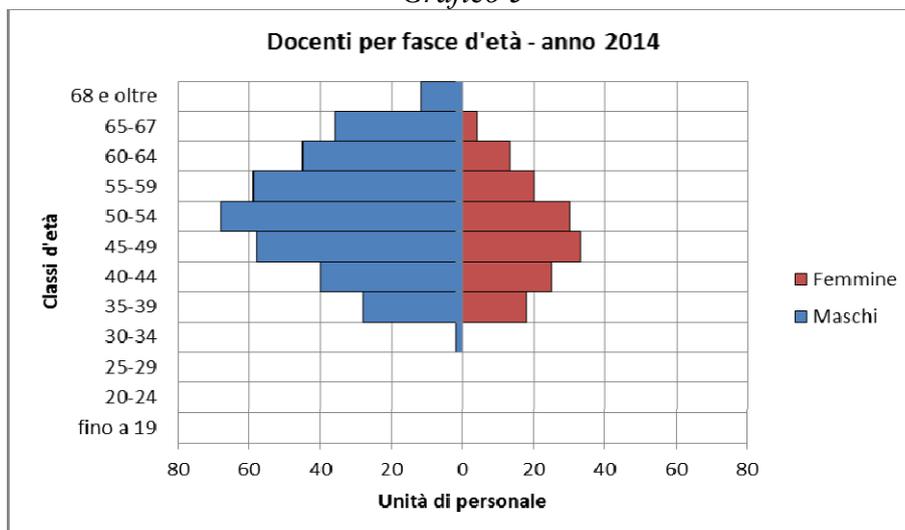


Grafico 6

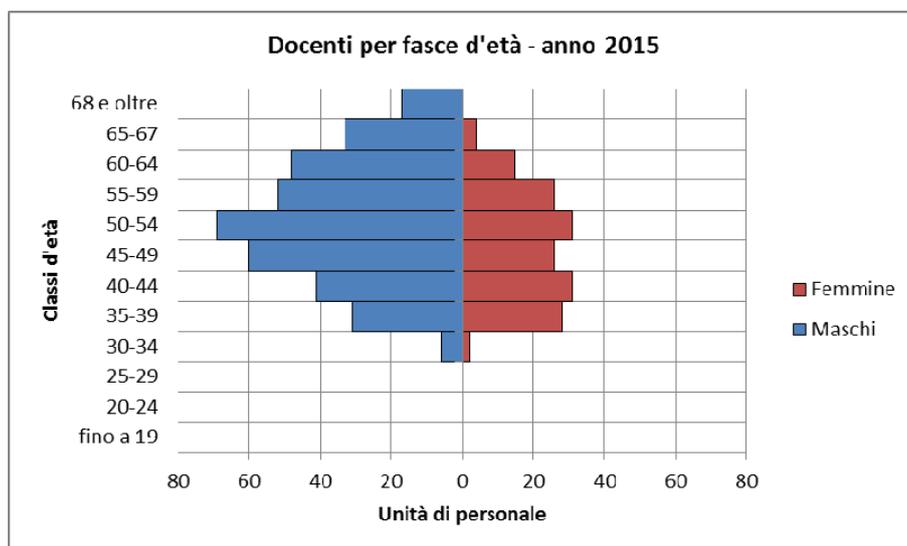


Grafico 7

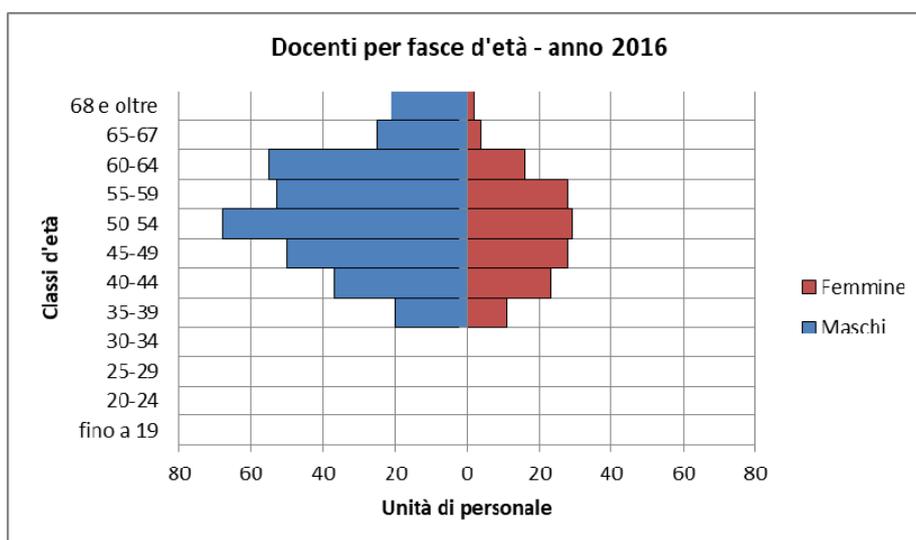


Grafico 8

Dai quattro grafici sovrastanti emerge che la permanenza in ruolo della componente maschile è leggermente superiore rispetto a quella femminile, come si evince dalla distribuzione a campana che è caratterizzata da una base più larga per i docenti maschi, e che la moda, che rappresenta il valore dell'età attorno al quale si ha la maggiore concentrazione di unità di personale, per l'anno 2016, è di 50-54 anni, sia per gli uomini che per le donne. La tendenza del triennio 2014-2016 ad un progressivo invecchiamento del corpo docente, sembra essersi arrestata nel 2016, come si ricava dalle curve di distribuzione.

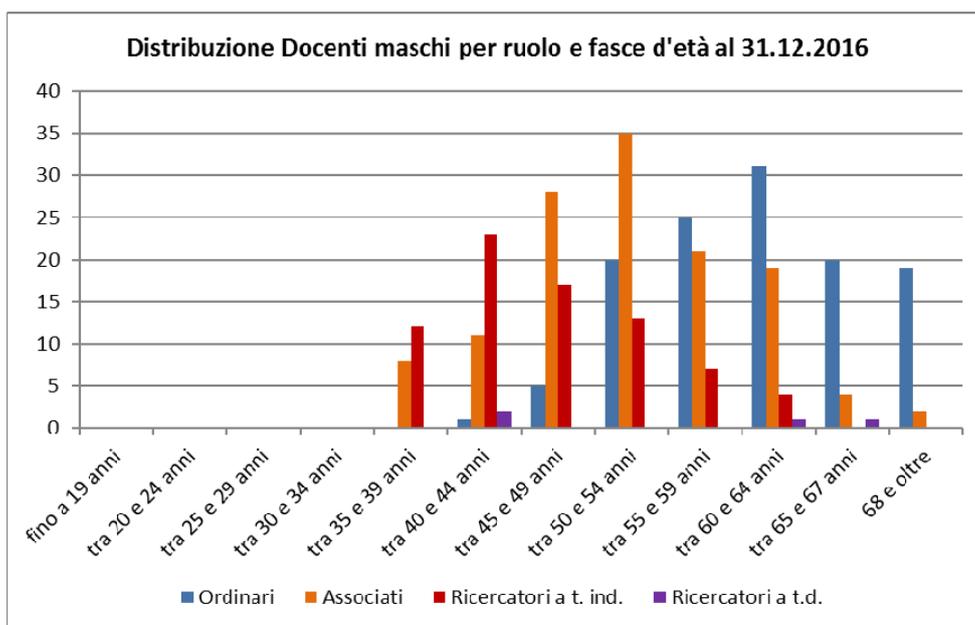


Grafico 9

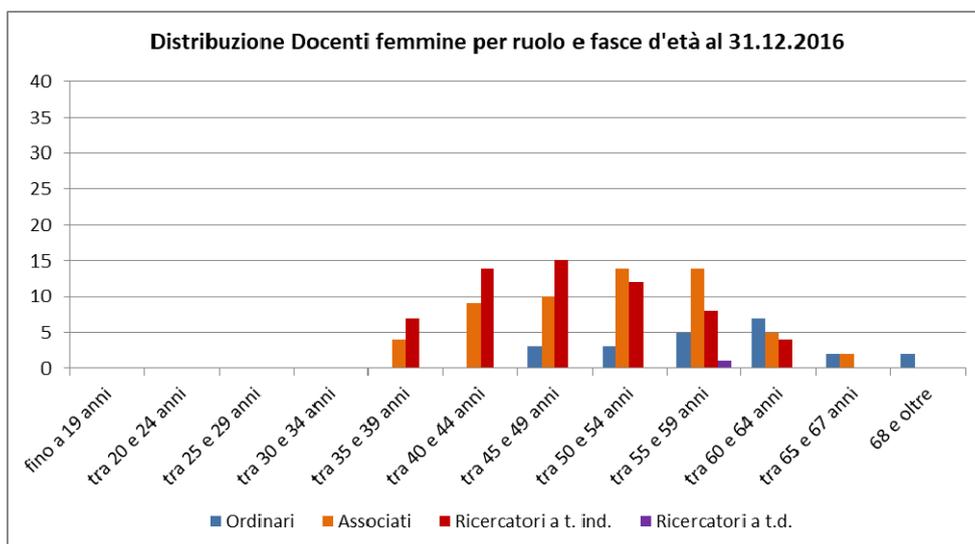


Grafico 10

Il Grafico 9 e il Grafico 10 permettono un'analisi della distribuzione tra le diverse categorie all'interno della stessa fascia d'età, rispettivamente dei docenti di sesso maschile e delle docenti di sesso femminile.

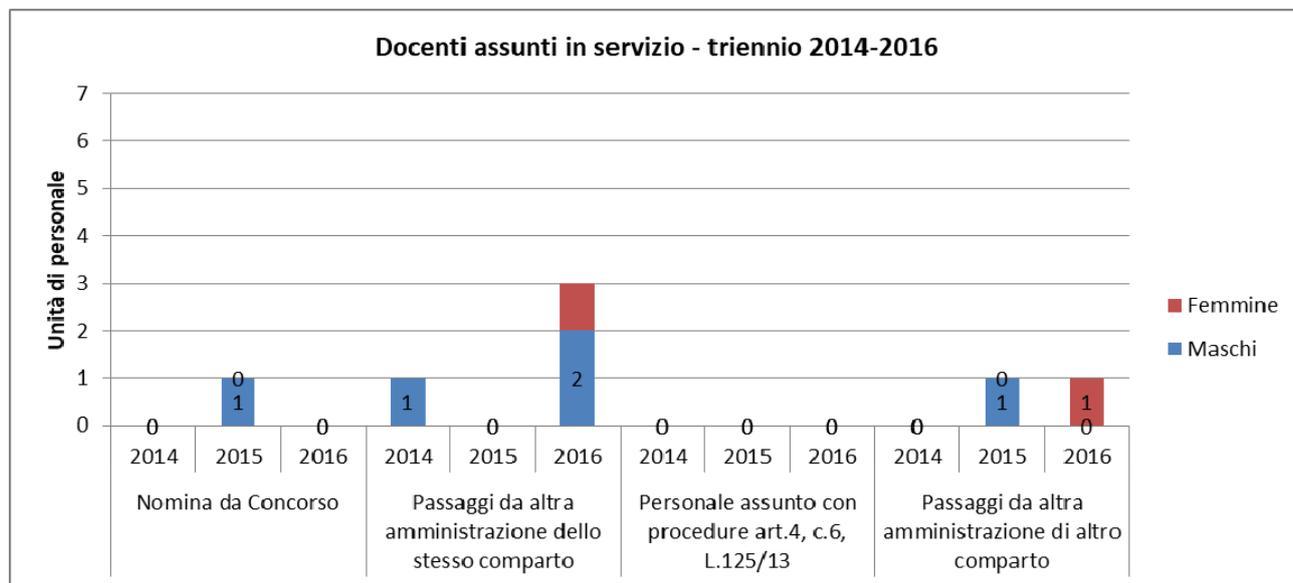


Grafico 11

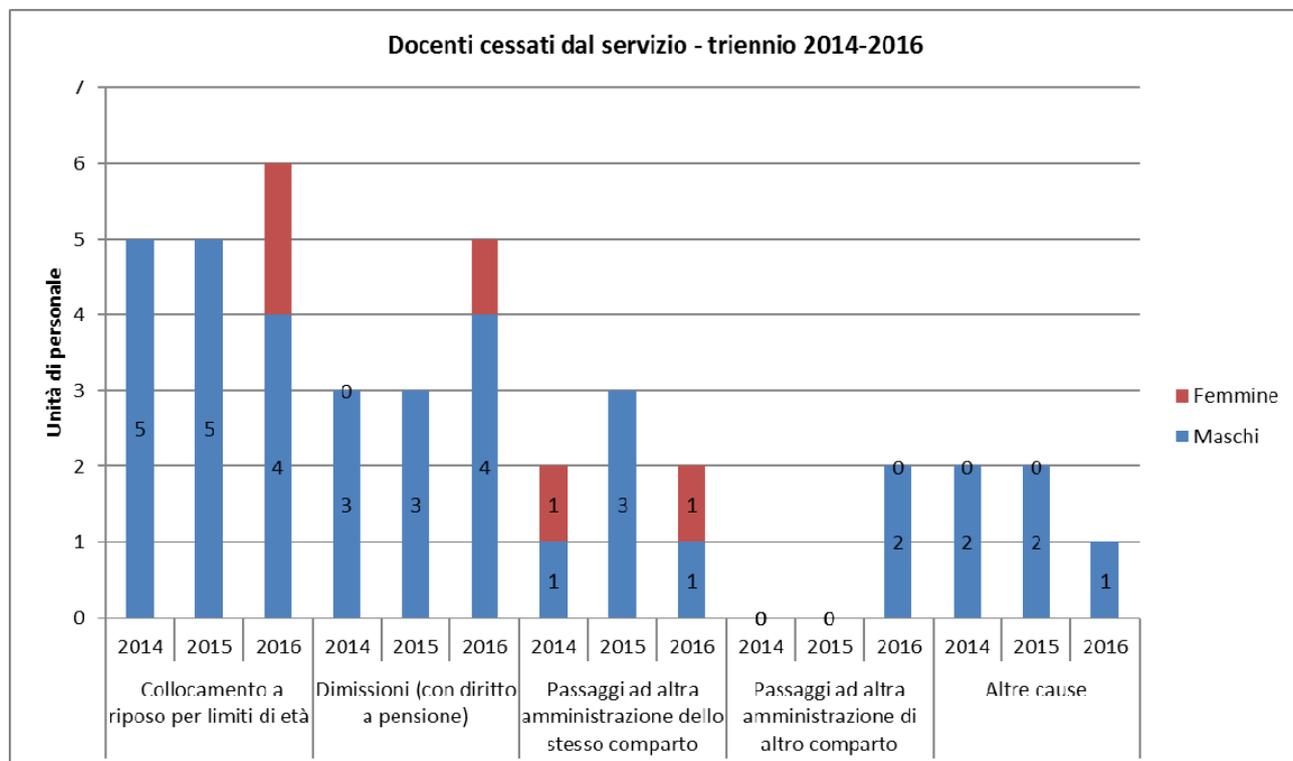


Grafico 12



A seguito del blocco del turnover e in applicazione della normativa degli ultimi anni, si assiste ad una uscita dei docenti non compensata da nuove assunzioni, Grafico 11 e Grafico 12.

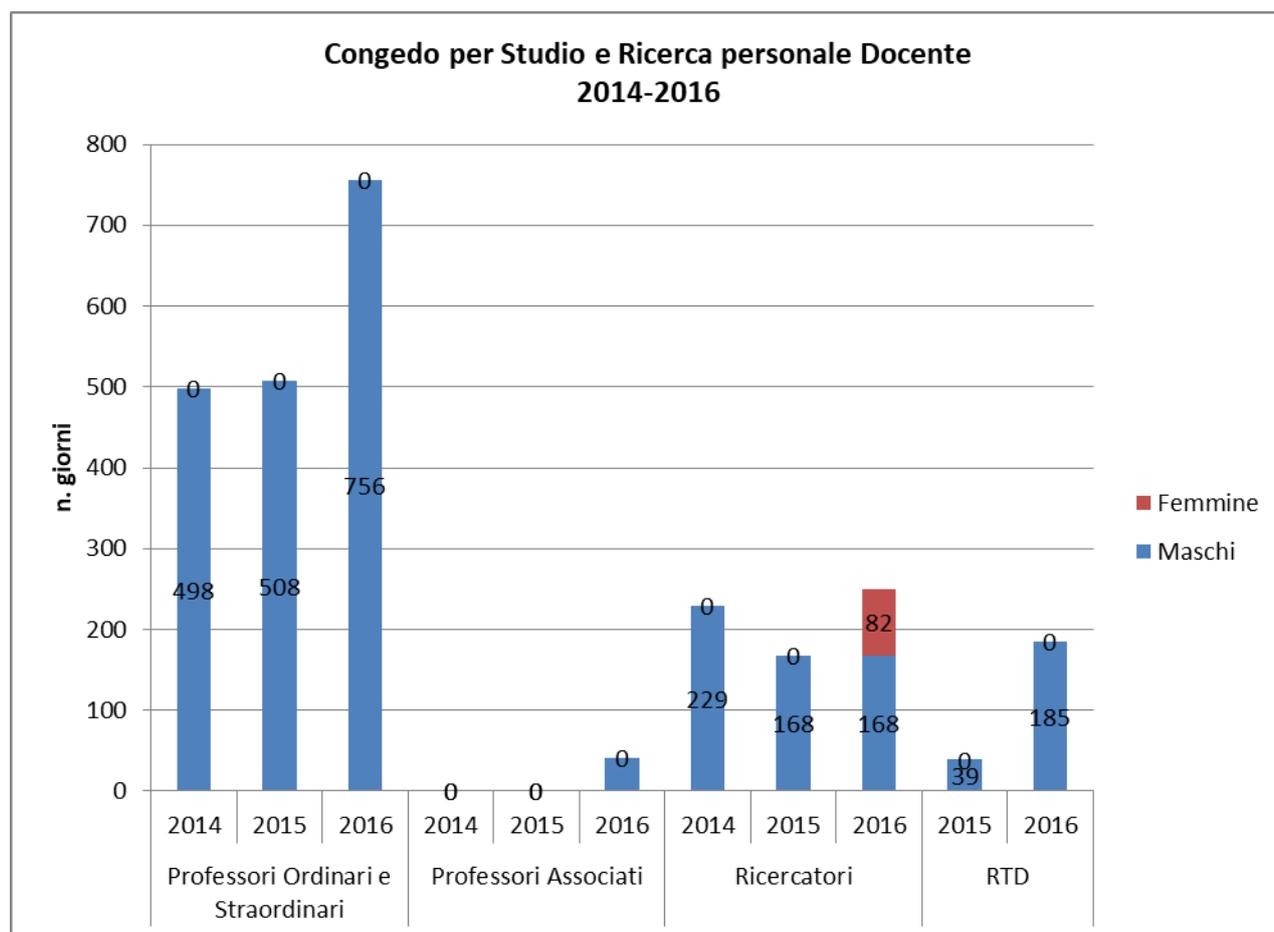


Grafico 13

Nel Grafico 13 sono riportati i giorni di congedo usufruito dal personale docente di ruolo nel corso del periodo 2014-2016. Si ricava come l'istituto del congedo sia utilizzato prevalentemente dai docenti maschi, in particolare negli anni 2014-2015 nessuna unità di docente femmine ha usufruito di tale congedo. Mentre nel 2016 anche la componente docente femmine ne ha usufruito.

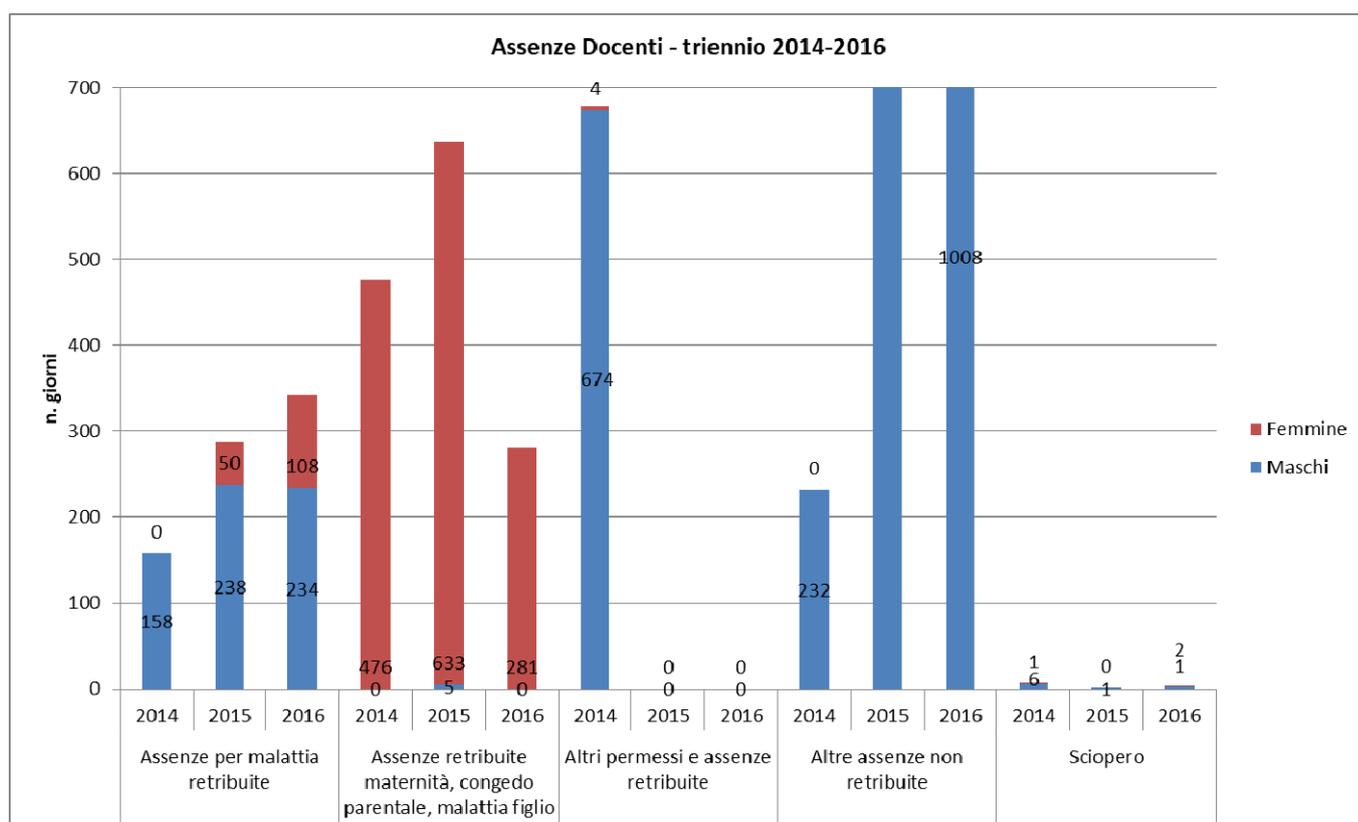


Grafico 14

Dal precedente grafico si nota che le assenze retribuite per maternità, congedo parentale e malattia figlio, sono utilizzate al 100% dalla sola componente femminile, mentre le altre tipologie di permessi e assenze retribuite e non retribuite sono utilizzate in larghissima parte dalla componente maschile. Nel grafico non sono state inserite le assenze per ferie, per congedi retribuiti ai sensi dell'art. 42, c. 5, D.Lgs. 151/2001 e per Legge 104/92 in quanto non ci sono unità di personale che ne hanno usufruito.

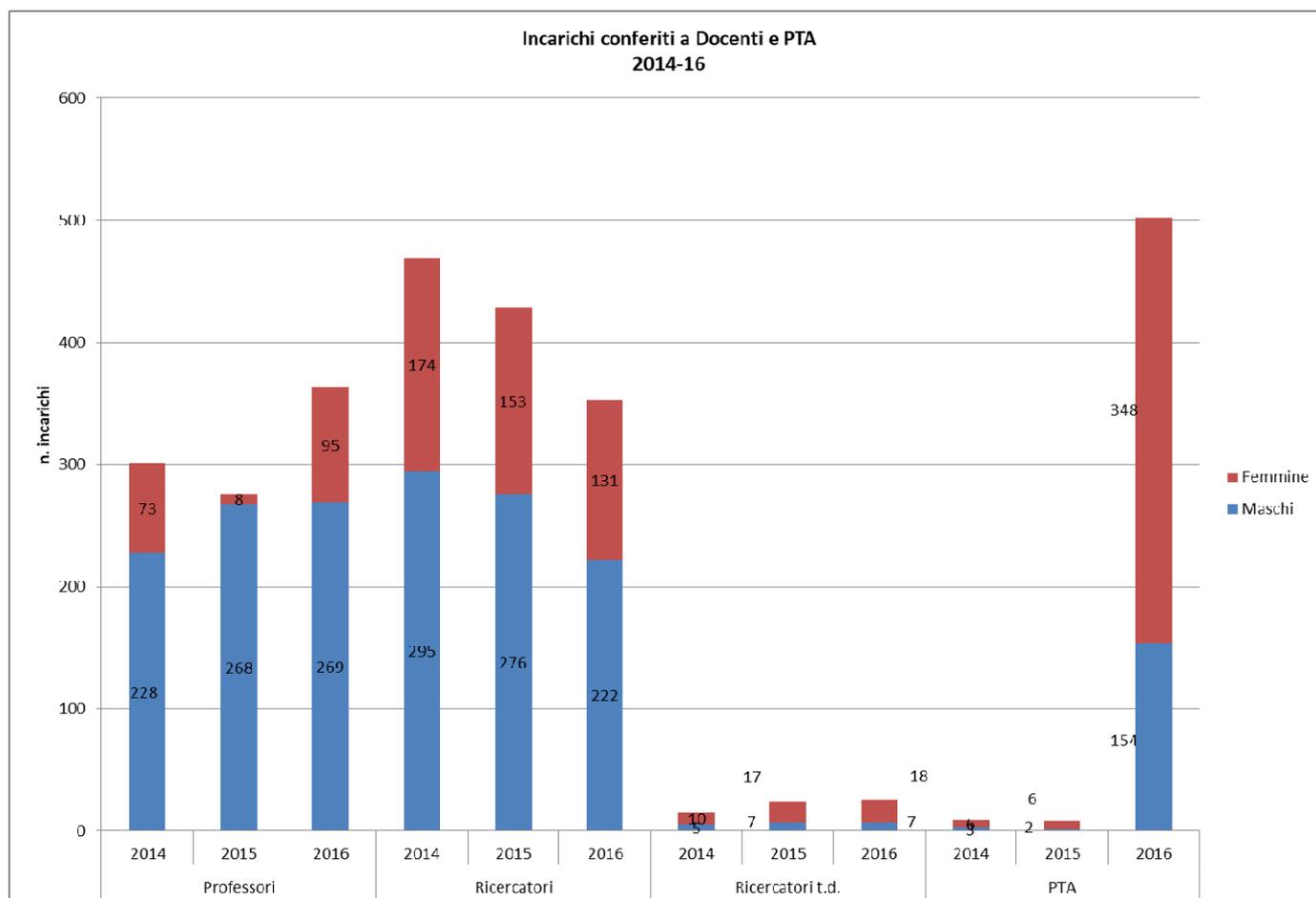


Grafico 15

Il Grafico 15 evidenzia gli incarichi conferiti al personale docente e al personale tecnico-amministrativo suddivisi per genere relativamente al periodo 2014-2016. Gli incarichi sono distribuiti prevalentemente al corpo docente rispetto al PTA almeno fino al 2015. Nel 2016 il gap viene di molto ridotto. Relativamente alla differenza di genere all'interno del corpo docente, la categoria dei ricercatori, rispetto a quella dei professori, presenta una più equa distribuzione degli incarichi che comunque interessano la componente maschile in misura maggiore rispetto alla componente femminile.

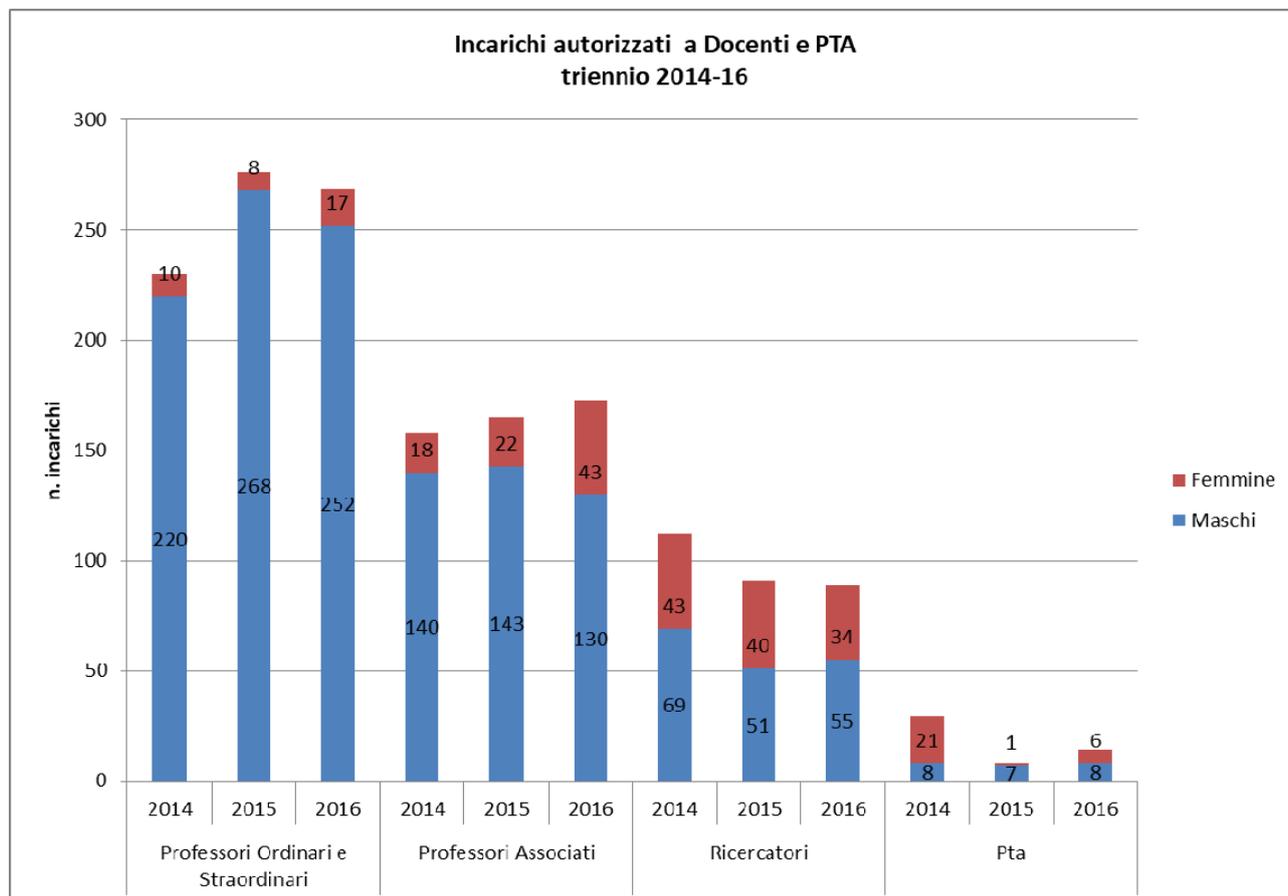


Grafico 16

Il Grafico 16 illustra il numero di incarichi autorizzati a docenti e PTA suddivisi per genere nel triennio 2014-2016. Si registra un trend leggermente decrescente per il corpo dei ricercatori così come per il personale tecnico-amministrativo. Analogamente a quanto osservato nel grafico precedente, anche in questo caso dall'analisi di genere all'interno del corpo docente emerge un numero di incarichi autorizzati nettamente superiore per la componente maschile, eccetto per la categoria dei ricercatori per cui la distribuzione è più equamente ripartita.

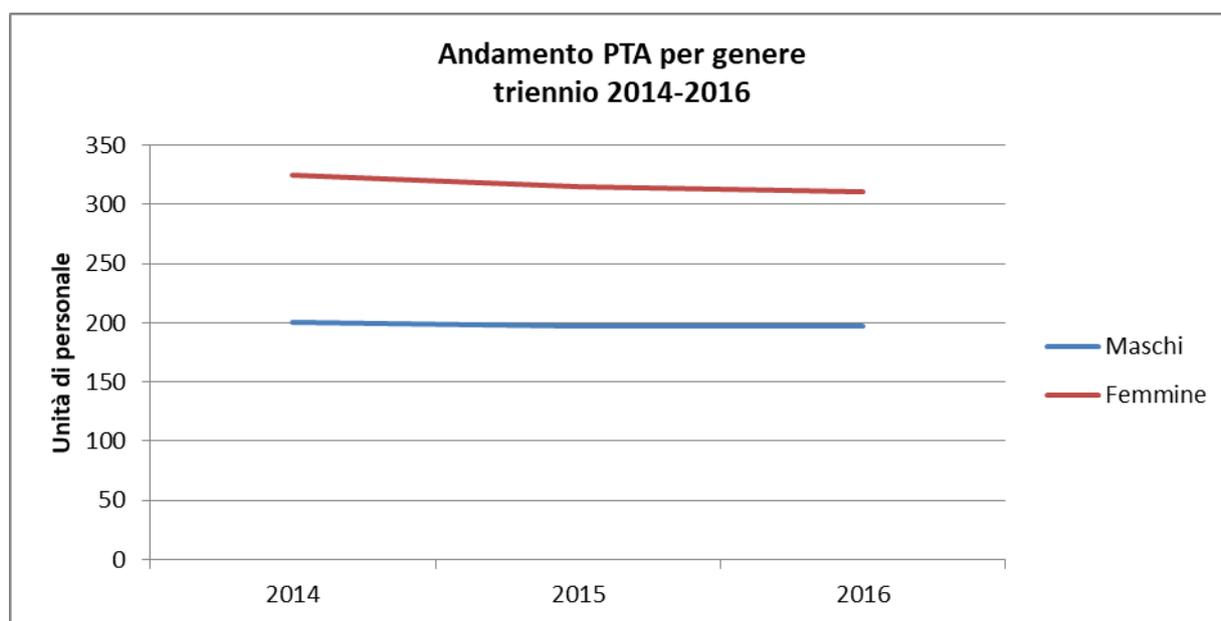


Grafico 17

Relativamente al personale tecnico-amministrativo la percentuale della componente femminile si attesta intorno al 61% del totale, contrariamente a quanto avviene per il personale docente. L'andamento della componente femminile nel triennio 2014-16 mostra una lieve diminuzione, mentre quella maschile risulta sostanzialmente stabile, come da Grafico 17.

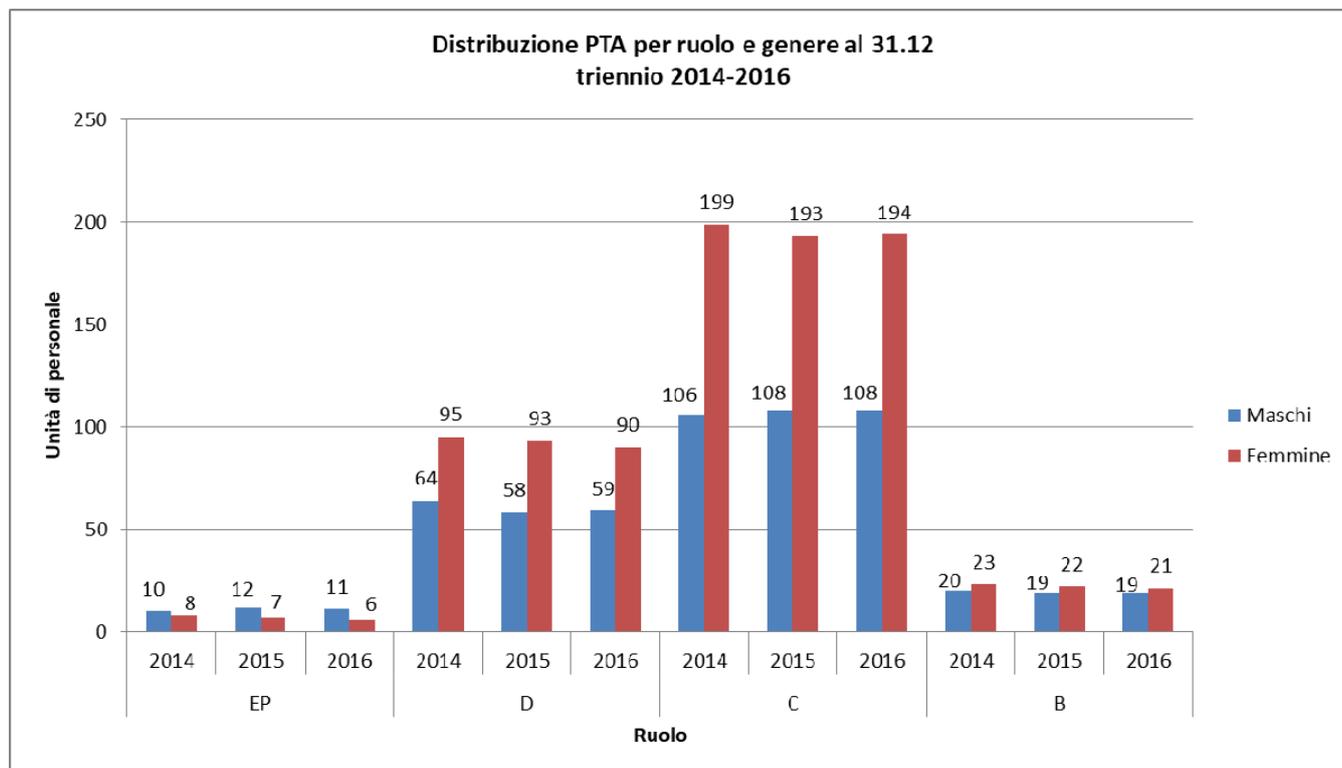


Grafico 18

Nel triennio considerato la composizione del PTA mostra oscillazioni di poche unità all'interno di ciascuna categoria per entrambi i generi. Il PTA è maggiormente distribuito nelle categorie C e D, dove la presenza femminile è sempre superiore e si attesta intorno al 60% come da Grafico 18.

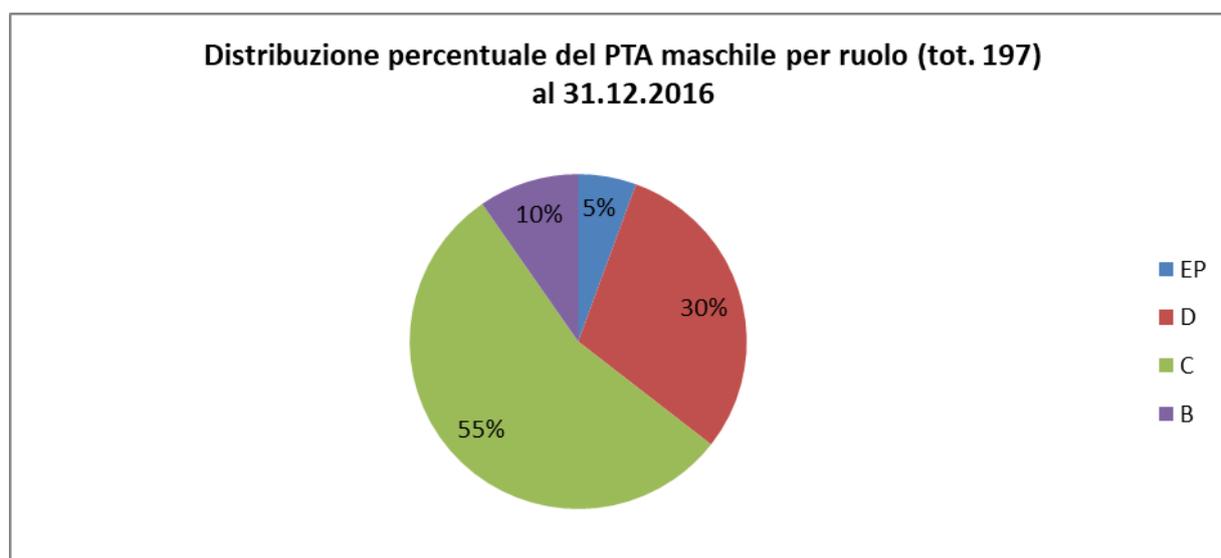


Grafico 19

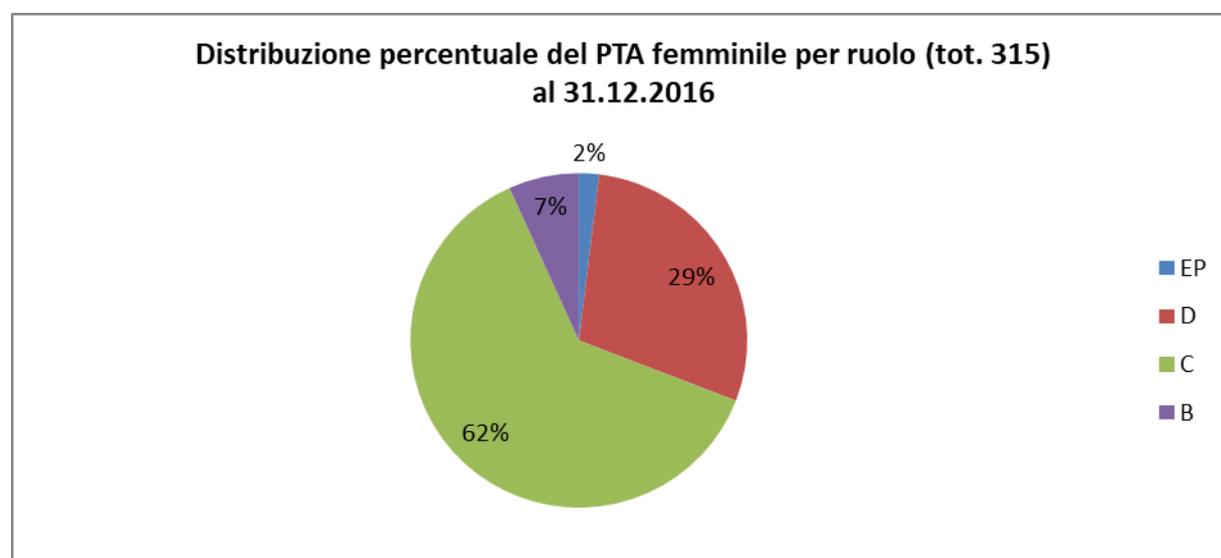


Grafico 20

Dai due grafici soprastanti (Grafico 19 e 20) si ricava come la distribuzione del PTA per categoria sia simile in entrambi i generi.

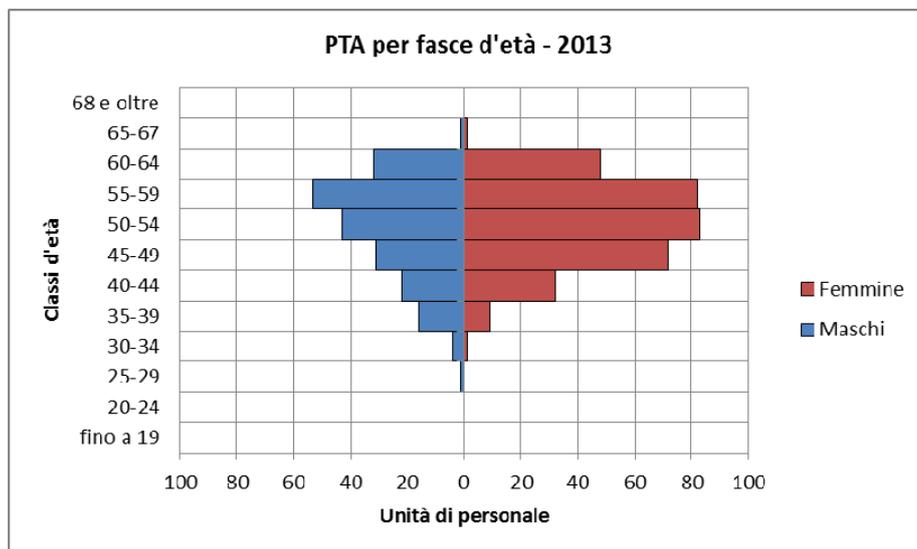


Grafico 21

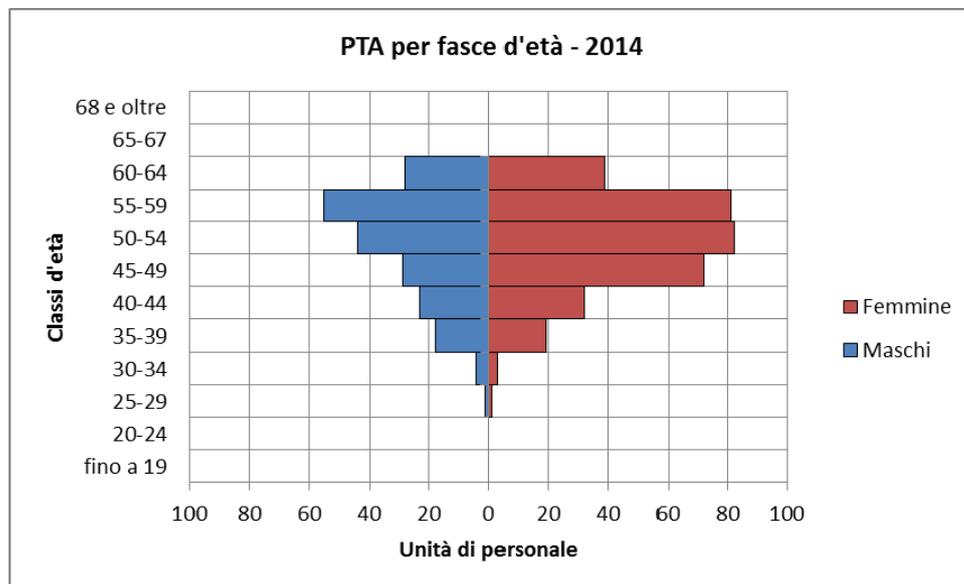


Grafico 22

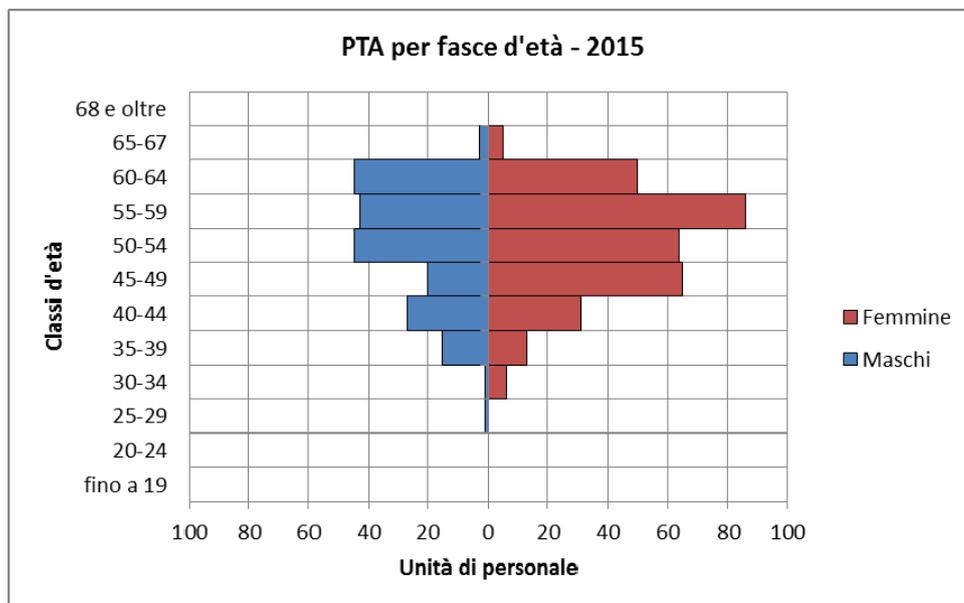


Grafico 23

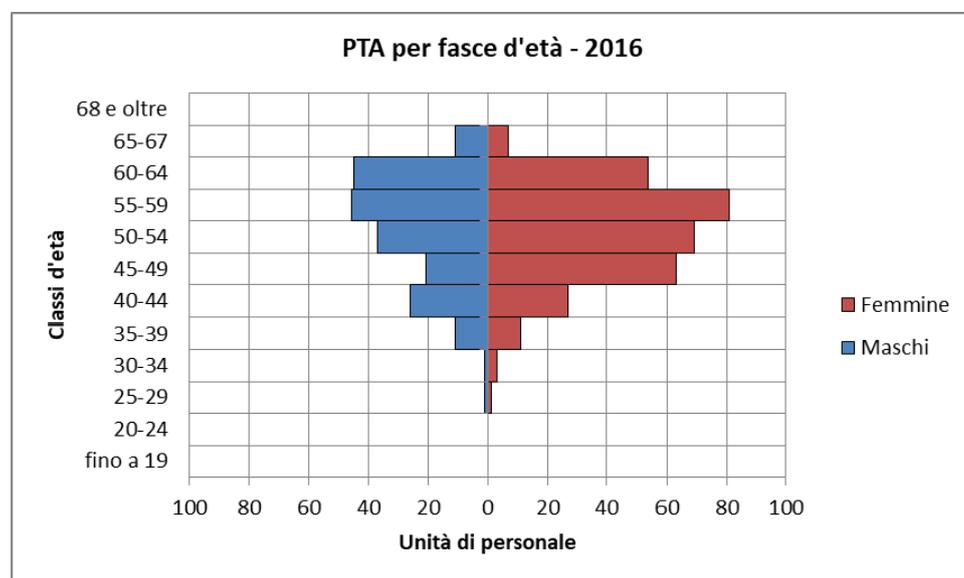


Grafico 24

Dai quattro grafici sovrastanti (Grafico 21, 22, 23, 24) emerge che la curva di distribuzione, per entrambi i generi, risulta spostata verso l'alto, per effetto del progressivo invecchiamento del PTA conseguente anche al blocco del turnover che ha impedito nuove assunzioni.

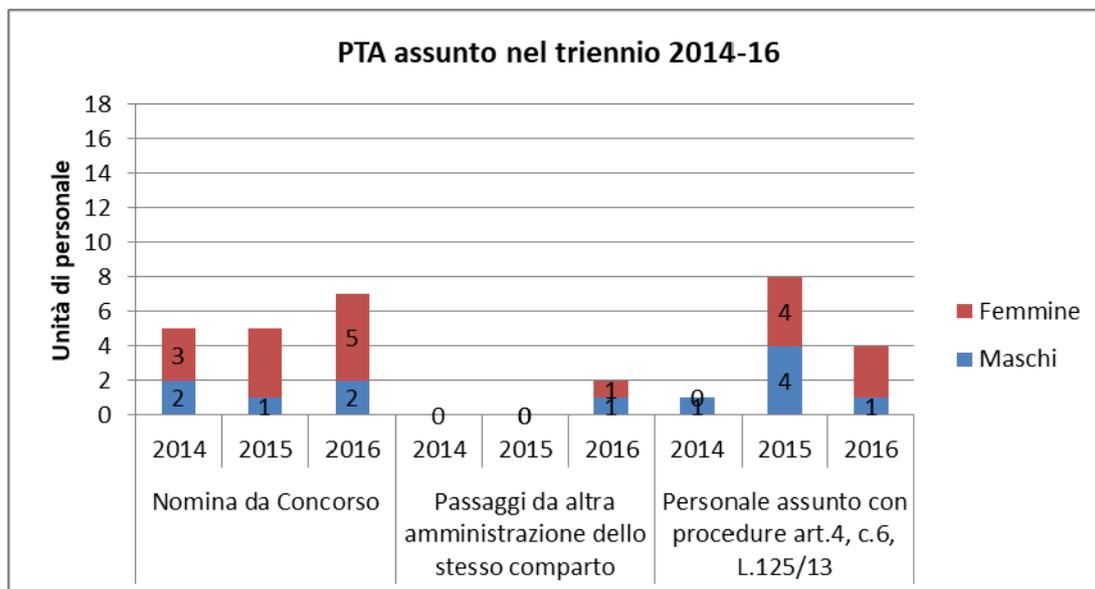


Grafico 25

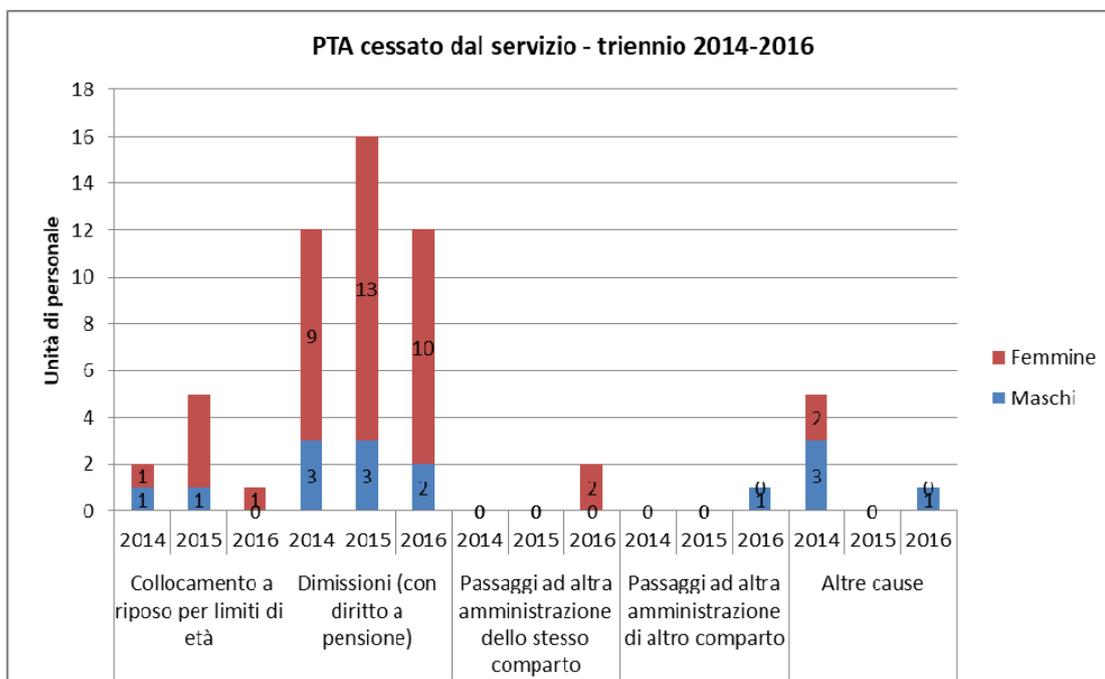


Grafico 26



Nel triennio 2014-16 si assiste ancora ad una cessazione dal servizio del PTA che solo in parte è stata compensata da nuove assunzioni e dal personale stabilizzato assunto con procedure ai sensi dell'art. 4, c. 6, L. 125/13 o nomine da concorso, come da Grafico 25 e Grafico 26.

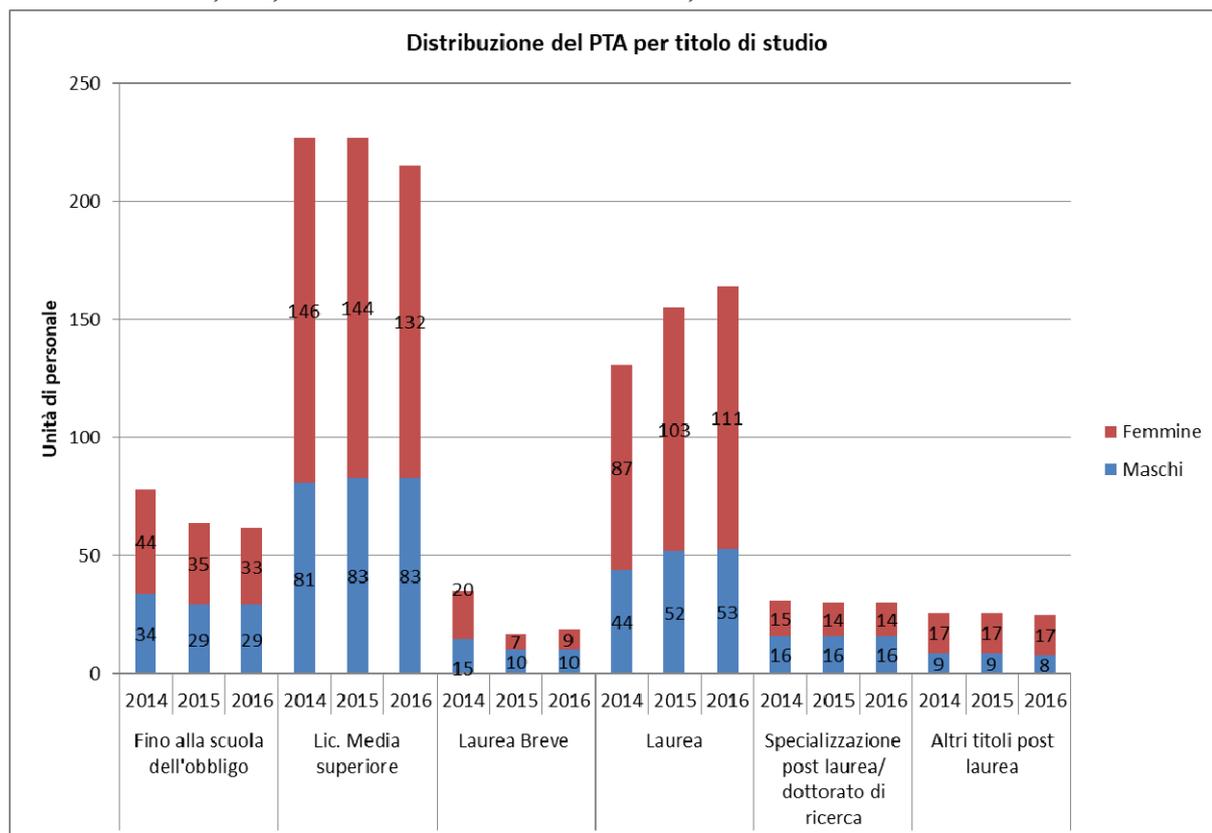


Grafico 27

In riferimento al Grafico 27, emerge che il PTA in possesso di un diploma di laurea e/o post laurea si attesta nel triennio di riferimento tra il 36 e il 42% del totale, ed è sempre in crescita.

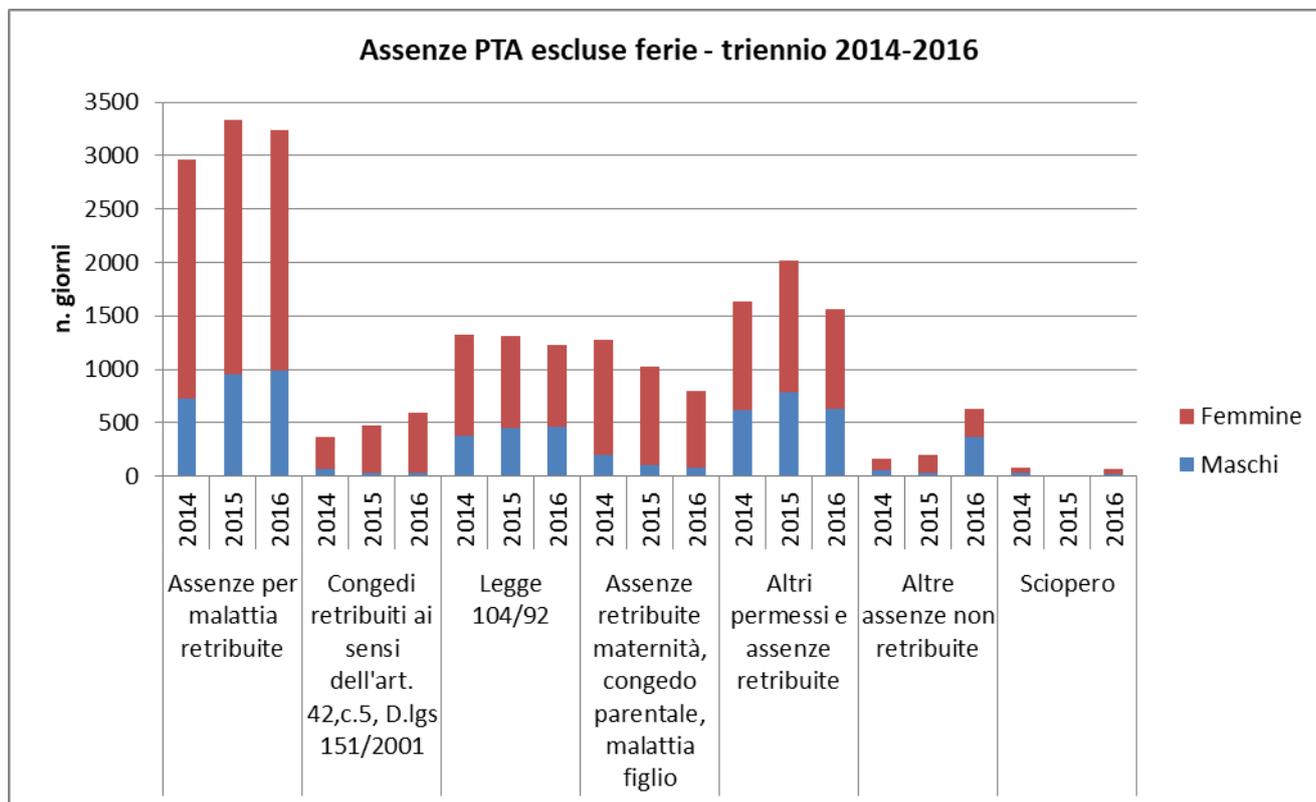


Grafico 28

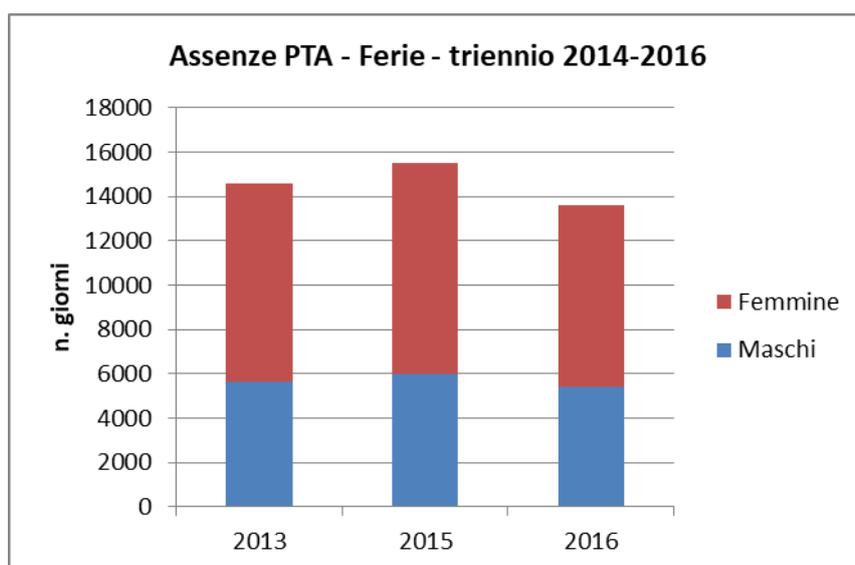


Grafico 29



I due grafici soprastanti (Grafico 28 e 29) illustrano le assenze del PTA nel triennio 2014-2016 espresse in giorni. La prevalenza di giorni di assenze della componente femminile rispecchia la percentuale della stessa rispetto al totale del PTA. In riferimento alle assenze per Legge 104/92 e assenze retribuite per maternità, congedo parentale, malattia figlio, si osserva un maggior utilizzo delle stesse da parte della componente femminile. Il Grafico 29 riporta le assenze per ferie che sono state separate dal Grafico 28 per facilitare la lettura dei dati.

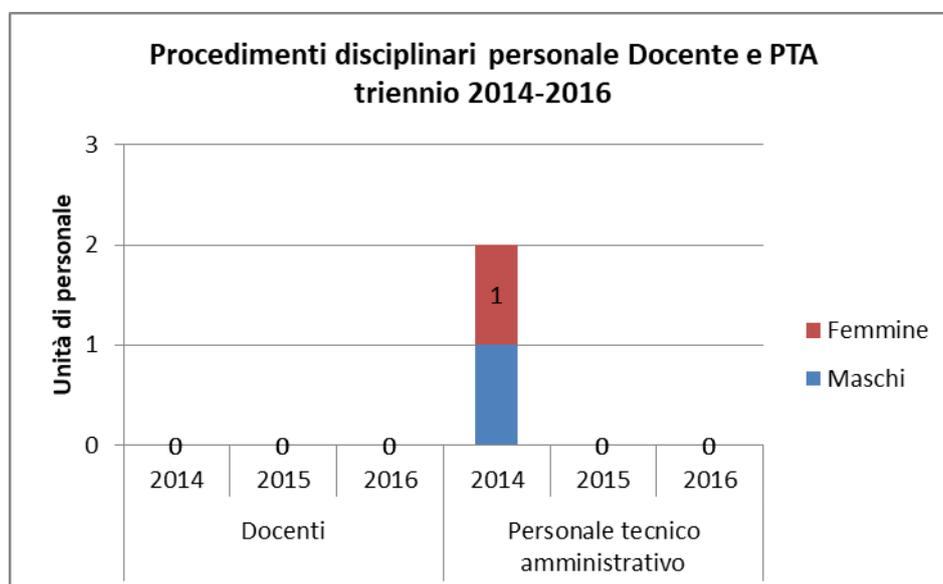


Grafico 30

Dal Grafico 30 risultano i procedimenti disciplinari nei confronti del personale dell'ateneo. Nel 2015 e nel 2016 non si evidenziano provvedimenti disciplinari.

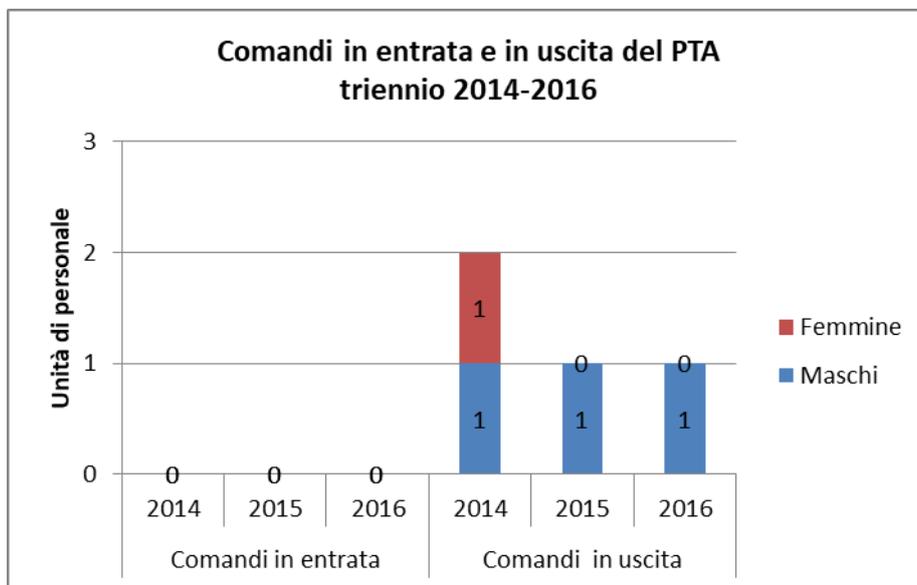


Grafico 31

Dal Grafico 31 risultano i comandi in entrata e in uscita del PTA.

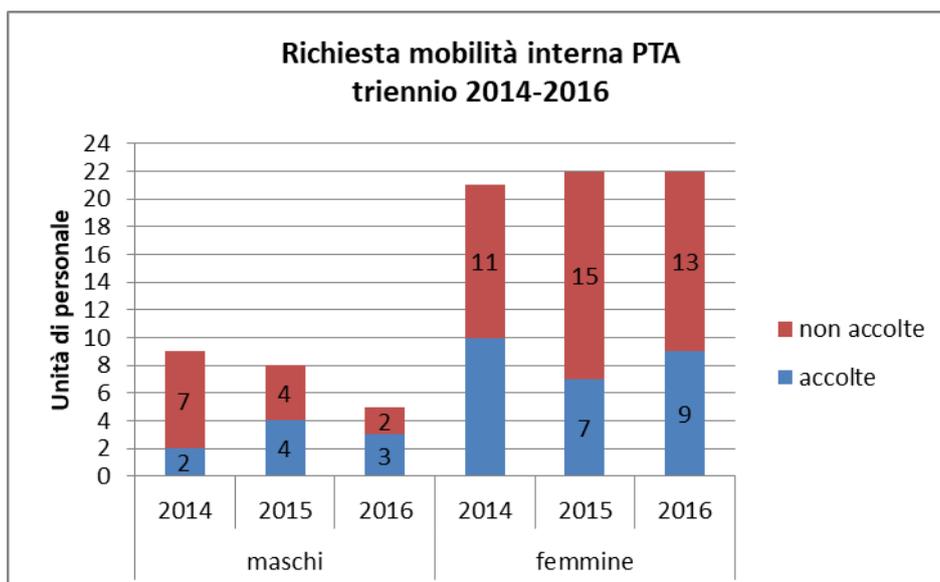


Grafico 32

Il Grafico 32 evidenzia, per genere, il grado di accoglimento delle richieste di mobilità interna del PTA.

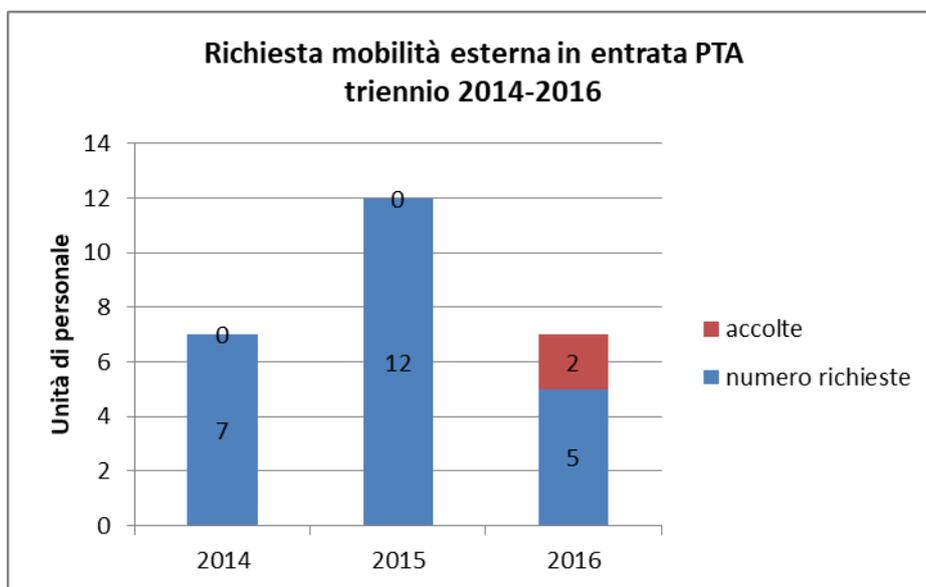


Grafico 33

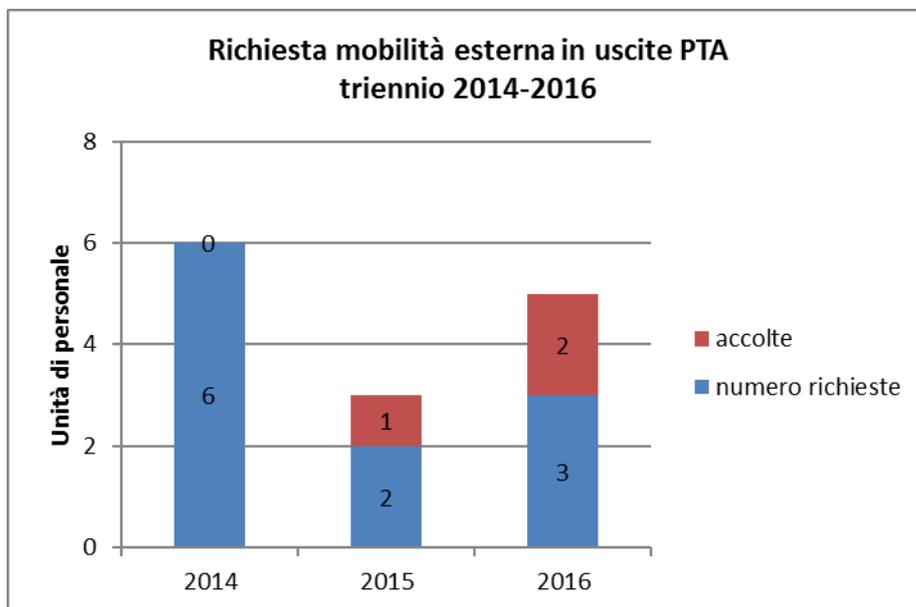


Grafico 34

I due grafici sovrastanti (Grafico 33 e 34) rappresentano il grado di accoglimento del personale esterno verso la nostra università e del PTA dell'ateneo verso altri enti/amministrazioni.



Riflessioni finali

Dalle statistiche sul personale, si evidenzia l'aumento delle richieste di mobilità interna negli ultimi due anni, che spesso sono un indicatore di disagio lavorativo. Infatti, nel 2016 a parità di numero di richieste di mobilità interna pari a 22, le richieste accolte sono aumentate rispetto all'anno precedente. La stessa situazione si presenta per le mobilità esterne sia in entrata che in uscita.

—
Il CUG auspica che eventuali problematiche di benessere lavorativo vengano affrontate non con singole mobilità interne “*ad personam*”, ma con un piano organico che incrementi la cultura del benessere organizzativo, in cui l'esperienza del CUG faccia da volano.