



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 2017
del Comitato Unico di Garanzia
dell'Università Politecnica delle Marche**



SOMMARIO

INTRODUZIONE: IL CUG DELL'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE NEL 2017	3
— Parte 1 - Aggiornamento sullo stato di realizzazione del PAP	4
Parte 2 - Organizzazione dei gruppi di lavoro per le proposte di realizzazione del PAP	5
Parte 3 – Attività del CUG	11
Parte 4 – Statistiche sul personale in UNIVPM	25
Parte 5 – Suggerimenti e riflessioni finali.....	48



INTRODUZIONE: IL CUG DELL'UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE NEL 2017

La Relazione che segue comprende nella prima e seconda parte le attività dell'anno 2017 svolte dal Comitato Unico di Garanzia di questo Ateneo, in merito alle fasi di realizzazione del PAP e ai gruppi di lavoro.

— Nella terza parte vengono descritte le attività in generale, comprese quelle programmate fino a fine mandato (31.10.2018), motivo per cui si è scelto di includere nella Relazione anche la traccia degli avvenimenti relativi all'ultimo periodo dell'organo in scadenza.

Nella quarta parte sono raccolti i dati statistici che forniscono il quadro generale sul personale dell'Ateneo al 31.12.2017.

Nella quinta parte, in quanto trattasi appunto dell'ultima Relazione spettante a questo CUG in carica fino al 31.10.2018, vengono declinati alcuni suggerimenti, in particolare per implementare la funzionalità e l'efficacia dell'organo, e si presentano alcune considerazioni conclusive.



PARTE 1 - AGGIORNAMENTO SULLO STATO DI REALIZZAZIONE DEL PAP

Il Piano di Azioni Positive (PAP) elaborato dal CUG si sviluppa con una programmazione triennale e 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 del personale dipendente nel contesto lavorativo o della conciliazione tra vita lavorativa e personale.

— Il PAP è stato approvato dall’Ateneo con Decreto Rettorale n. 1338 del 23.12.2017.

Di seguito una versione sintetica:

Azioni Positive	Descrizione
Promozione del benessere lavorativo:	in collaborazione con i rappresentanti della sicurezza, la medicina del Lavoro e le Rappresentanze Sindacali: Promozione di azioni di informazione e sensibilizzazione con lo scopo di attuare quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008, in particolare per la valutazione stress lavoro correlato; verifica delle problematiche sui luoghi di lavoro del personale e di studio per gli studenti; individuazione degli 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: Promozione di 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.
Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	Realizzazione e stipula di 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;
	Istituzione di una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipendenti e agli studenti dell’UNIVPM
Formazione del Personale	Al fine di promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita e sviluppo professionale tra tutti i dipendenti dell’Ateneo, si sosterranno programmi formativi diversificati. Tali azioni specifiche devono essere rivolte alla formazione e alla valorizzazione del: - personale tecnico amministrativo; - personale con compiti di gestione e organizzazione delle risorse umane.
Sportello di ascolto	Servizio di sostegno al personale con situazioni di disagio psicologico nel percorso lavorativo o di studio dove emergano situazioni di conflittualità sul luogo di lavoro, stress, calo motivazionale e altre problematiche strettamente lavorative o di studio. Esso è volto realizzare alla realizzazione di colloqui individuali attraverso cui poter costruire una relazione d’aiuto per riorganizzare le risorse della persona e sviluppare strategie per fronteggiare situazioni difficili.
Pari opportunità alla ricerca	Al fine di garantire trasparenza e pari opportunità e per evitare situazioni di disparità si propone la rivisitazione dei criteri di valutazione e di merito per l’accesso ai fondi della Ricerca Scientifica di Ateneo.



PARTE 2 - ORGANIZZAZIONE DEI GRUPPI DI LAVORO PER LE PROPOSTE DI REALIZZAZIONE DEL PAP

Il CUG per la realizzazione dei singoli punti del PAP ha deciso di organizzarsi in gruppi di lavoro, formati da due o tre componenti.

— Nel 2017 i vari gruppi si sono fatti promotori di esigenze di approfondimento che si sono poi concretizzate in eventi e iniziative:

1. Promozione del benessere lavorativo

Il 10 maggio 2017 è stato organizzato un evento in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, Pina Ferraro, dal titolo *“La cultura del benessere lavorativo – Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere: Vincoli e Vantaggi”*.

Il CUG, per funzioni e vocazione sempre attento alle questioni del benessere lavorativo, ha sentito per questo l’esigenza di rivisitare e divulgare con particolare rilievo “la cultura del benessere lavorativo”, organizzando a tal fine un incontro di riflessione sul tema, considerato fondamentale per i corretti rapporti di lavoro e di proficua collaborazione tra tutte le persone che lavorano nell’Ateneo.

L’incontro si è svolto presso Facoltà Economia “G. Fuà”, in collaborazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, che ha anche partecipato in veste di relatrice.

L’evento è stato considerato orario di lavoro per il personale tecnico amministrativo dell’UNIVPM, ed ai partecipanti è stato rilasciato un attestato da inserire nel libretto formativo individuale.

Gli interventi hanno previsto, oltre alla partecipazione della Consigliera di Parità per la provincia di Ancona, Dott.ssa Pina Ferraro, quella della Prof.ssa Armanda Pugnali, in qualità di componente CUG dell’UNIVPM, della Dott.ssa Daniela Catania, Psicologa del lavoro e Responsabile dei processi presso l’APL “Gruppo Euroconsult” di Catania, dell’Avvocato del Lavoro Prof. Antonio Di Stasi, docente dell’UNIVPM e delle Rappresentanze Sindacali: CGIL, CISL, UIL, USB.

L’incontro ha visto una nutrita partecipazione in particolare del personale tecnico amministrativo ed è stato seguito da tutti con entusiasmo. Le riflessioni finali e le conclusioni hanno visto coinvolte attivamente tutte le figure partecipanti. Dal sito del [CUG UNIVPM](#) sono riproducibili gli interventi suddetti.

 <p>CUG Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni</p> <p>Provincia di Ancona</p>	<p>Ciclo di incontri a tema: Parità, lavoro, vincoli e opportunità</p> <p>LA CULTURA DEL BENESSERE LAVORATIVO</p> <p>Primo incontro: PARI OPPORTUNITÀ E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE. VINCOLI E VANTAGGI.</p>
<p>Evento CUG Univpm in collaborazione con la Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona</p> <p>1° Incontro Mercoledì 10 maggio 2017 ore 15,30 Facoltà Economia G. Fuà Aula B</p> <p>Al personale tecnico amministrativo dell'UNIVPM che parteciperà all'evento sarà rilasciato un attestato valido ai fini della formazione.</p>	<p>Saluto di benvenuto, presentazione, apertura lavori e moderatore: Presidente CUG UNIVPM Mara Gaspari</p> <p>Saluti Istituzionali Rettore - Direttore Generale e Vicario</p> <p>Interventi</p> <ul style="list-style-type: none">• Ruolo e funzioni delle Consigliere di Parità: Discriminazione di genere nei luoghi di lavoro. Dalla normativa ai casi concreti. Consigliera di Parità per la provincia di Ancona Dott.ssa Pina Ferraro.• CUG UNIVPM. Diffusione della cultura del benessere lavorativo e delle pari opportunità. Presentazione del Piano di Azioni Positive 2016-2018. Prof. Marco Gallegati, Prof.ssa Armanda Pugnaroni.• Stress lavoro correlato e benessere organizzativo. Psicologa del lavoro ed esperta di Stress lavoro correlato Dott.ssa Daniela Catania.• Come tutelarsi legalmente. Avvocato del Lavoro Prof. Antonio Di Stasi.• Rappresentanze Sindacali: CGIL, CISL, UIL, USB. Esperienze concrete e buone prassi. <p>Tavola rotonda Con Rettore Direttore Generale e Vicario, Direttori di Dipartimento e Responsabili di Servizi Amministrativi</p>



2. Conciliazione Vita/Lavoro

Il 23 ottobre 2017 si è svolto un incontro presso la Sala del Rettorato con Il Rettore e il Direttore Generale Dott. Giorgio Barchiesi. Per il CUG erano presenti la Presidente Mara Gaspari, la componente CUG Anna Montesanto e i due componenti del gruppo di lavoro "Conciliazione Vita/Lavoro" Prof. Enrico Quagliarini e Laura Mariotti con l'obiettivo di esporre alcune proposte per l'attuazione del punto 2 del Piano di Azioni Positive.

—
L'azione positiva approvata nel PAP "*Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio*" riguardava:

- la realizzazione e la stipula di 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;

- l'istituzione di una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipendenti e agli studenti dell'UNIVPM";

Il CUG che si è fatto promotore, come progetto a medio-lungo termine, della possibile realizzazione, per quanto riguarda gli asili e le scuole di infanzia, di un asilo all'interno o in prossimità di ogni polo didattico (Brecce Bianche, Torrette, Centro) di Ateneo.

Rendendosi conto dei tempi non immediati necessari alla suddetta realizzazione, il CUG ha proposto la realizzazione di convenzioni mirate per l'accesso alle strutture per l'infanzia possibilmente in prossimità dei tre poli suddetti a favore di tutto il personale dell'UNIVPM, compresi dottorandi e assegnisti compresi e gli studenti iscritti regolarmente. Le convenzioni dovrebbero permettere l'accesso a queste strutture a condizioni economiche agevolate.

Si è proposto inoltre, di estendere tali convenzioni, sempre in attuazione al punto 2 del PAP, ai servizi di cura per gli anziani.

Il Rettore e Direttore Generale si sono dimostrati fundamentalmente aperti ad accogliere la proposta riguardante i centri per l'infanzia e condividono di percorrere la strada della manifestazione di interesse al fine di istituire una procedura di accreditamento di enti provati da rivolgere ad asili nido accreditati. Il CUG ha informato che è disponibile una lista degli enti accreditati presso il Comune di Ancona. Il Rettore ha proposto di iniziare dal territorio comunale dove ha sede l'Ateneo, non escludendo in futuro di allargare a comuni limitrofi da cui provengono gli interessati (studenti, personale).

La medesima apertura è stata manifestata anche per le case di riposo, dove però l'Amministrazione ha fatto presente che i posti disponibili per gli anziani sono sempre limitati ed ha esternato che molte possono essere le difficoltà nell'espletamento di questo punto.



—
Sempre nell'ottica di dare concretezza al punto 2 del PAP, il CUG ha proposto l'aumento dell'importo del sussidio per asili nido, scuole materne e centri estivi, da 500 euro all'anno a 1.500 euro e di estendere tali sussidi anche per l'assistenza agli anziani. Questo è un problema molto sentito dai dipendenti, data l'età media (51 anni) e le reali difficoltà di gestione dei genitori in età avanzata. Si è proposto di allargare l'utilizzo dei sussidi non solo ai figli e al coniuge a carico ma a tutti i componenti del nucleo familiare, considerando che l'ISEE presentato è del nucleo familiare e per tutelare le fasce di ISEE più basse.

Il CUG ha proposto, inoltre, di integrare i benefit anche a tutte le cliniche universitarie, dando la possibilità di accesso al personale UNIVPM a visite ed esami in convenzione. Il Direttore Generale ha espresso la difficoltà di realizzazione di questa proposta in quanto le prestazioni sono realizzate dal Servizio Sanitario Nazionale.

Si segnala che l'allargamento di utilizzo dei sussidi e benefit in termini economici e di prestazioni e le agevolazioni per il PTA per gli asili e scuole di infanzia, nell'ultimo incontro di contrattazione, è stato evidenziato anche dalla parte sindacale.

Il CUG ha inoltre proposto di estendere l'agevolazione o trovare forme di aiuto anche a eventuali studenti, assegnisti, dottorandi, ma il Direttore Generale ha confermato l'impossibilità di questo intervento in quanto per il PTA è previsto l'istituto della Contrattazione Integrativa, mentre queste altre figure, non essendo contrattualizzate, non possono accedere a tali benefici.

3. Formazione per il personale strutturato e formazione per i dirigenti/direttori e responsabili di struttura organizzativa

E' stata fissata una prima riunione del gruppo di lavoro sulla Formazione, composto da Mara Gaspari, Daniela Bencivenga, Marco Gallegati e Anna Montesanto, il 20 Luglio 2017 -- in cui erano presenti oltre ai componenti del Gruppo di lavoro CUG, anche i rappresentanti sindacali delegati dalle RSU alla tematica della formazione del personale, Francesco Graziosi e Davide Bevilacqua: nella riunione si è iniziato a lavorare su una serie di proposte per regolamentare le opportunità di formazione.

Si è constatato quanto scontento e discriminazione nel tempo abbia creato tra il personale la passata gestione della formazione dei dipendenti e come questo elemento debba essere rinnovato da una esplicita opera di trasparenza e di perequazione, nei confronti di coloro che hanno avuto nel tempo minori opportunità di formazione.

Sono seguiti altri incontri per approfondire la tematica, fino alla elaborazione di una proposta condivisa in discussione con i rappresentanti delle RSU.



Vagliando Regolamenti e Piani formativi di altri atenei, si è riscontrato la necessità di adottare un regolamento con chiare disposizioni e parità di trattamento definendo i criteri e le modalità di accesso alla formazione. Si propone di:

- Definire un numero di ore uguale per tutti i dipendenti;
- Proporre la redazione di un calendario biennale dei corsi, che preveda la tipologia dei corsi, le tempistiche e i partecipanti;
- Definire la modalità e i tempi di presentazione delle proposte di formazione dei Responsabili delle strutture (Direttori, Centri e Dipartimenti e Unità Organizzative dell'Amministrazione).

Inoltre, si suggerisce di inserire nell'Area Intranet, uno spazio dedicato alla formazione che contenga:

- Libretto formativo;
- Scheda personale con i corsi effettuati e quelli da effettuare nel biennio;
- Informazioni pratiche (compresa la modalità di accreditamento dei corsi);
- Modulistica (eventuale da utilizzare).

Ciò si dimostrerebbe molto utile per favorire la circolarità delle competenze, sia nell'ottica di un riposizionamento individuale, con annessa maggiore spinta motivazionale, e sia per l'innesto di dinamiche di efficientamento.

D'altro canto, a livello del management, la necessità di adeguata formazione per i direttori, i dirigenti e i responsabili di struttura è stata percepita dall'Amministrazione, tanto da apparire in maniera specifica nel Documento di Programmazione Integrata dell'Ateneo, all'interno dell'«*Obiettivo V.2 Crescita e valorizzazione delle risorse umane*».

In particolare, nell'ambito dei Corsi sul tema "*Organizzazione e Personale*", nel Novembre 2017 i responsabili delle strutture sono stati formati su "*La gestione organizzativa dell'Ufficio: modelli, strumenti, esperienze e applicazioni*".

In quest'ambito l'orientamento alla cultura del servizio all'utenza deve andare di pari passo con quella verso una concretizzazione sempre più radicata della cultura del benessere di chi lavora.

4. Sportello di ascolto

E' stata fissata una prima riunione del gruppo di lavoro, composto Anna Montesanto ed Erica Adrario, il giorno 17 marzo 2017 alle ore 14.00 presso la sede del CUG per formulare ipotesi di richieste da poter fare al Rettore e al Direttore Generale.



Il Progetto e la relativa richiesta all'Ateneo era stata già avanzata dal CUG precedente, come previsto dal PAP 2013-2015.

L'impegno e la richiesta, riproposti dal CUG nel PAP dell'attuale triennio, 2015-2018, si è poi sviluppata con una convenzione tra UNIVPM e Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti", che ha già attivato questo servizio per i propri dipendenti.

— 5. *Pari opportunità alla ricerca*

In data 23.04.2017 è stata fissato un incontro tra i componenti del gruppo di lavoro il Prof. Enrico Quagliarini, Laura Mariotti e la Prof.ssa Erika Adrario, che hanno analizzato le criticità presenti in Ateneo circa l'accesso ai fondi della ricerca scientifica, nell'ottica della trasparenza e delle pari opportunità.



PARTE 3 – ATTIVITÀ DEL CUG

Attività del CUG nel 2017

Il CUG, motivato da esigenze di diffusione e di conoscenza verso il 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 uno spazio all'interno durante le sedute dei Consigli di Dipartimento, per poter essere più incisivi e capillari nel portare a conoscenza le funzioni del CUG alle varie componenti dell'Ateneo. Sono stati concordati i referenti che, supportati dagli altri componenti del CUG, hanno dato seguito all'azione informativa per plesso, svolta nel corso del 2017:

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

Tali iniziative di presentazione nei vari Dipartimenti dell'Ateneo del Comitato Unico di Garanzia, hanno sottolineato i compiti e le funzioni e hanno illustrato le attività intraprese per la realizzazione del Piano triennale delle Azioni Positive elaborato per il periodo 2016/2018. Le presentazioni sono state rivolte alle varie componenti universitarie: docenti, studenti, personale tecnico e amministrativo.

In data 13 ottobre 2017, il CUG Univpm, nella persona della Presidente Mara Gaspari, 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 tale occasione, 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 l'attivazione del proprio sportello si sia resa possibile grazie all'ampia disponibilità e alla sensibilità dimostrata dalla propria 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.



Il 10 novembre 2017, la Commissione di Esperti Valutatori (CEV) ANVUR in occasione della visita svoltasi dal 7 all'11 novembre 2017 per l'Accreditamento periodico della nostra Sede e Corsi di Studio, ha intervistato il CUG, quale organo di ateneo con funzioni propositive, consultive e di vigilanza. 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.

Nell'ambito dell'aggiornamento obbligatorio rivolto alle figure coinvolte nella sicurezza e nella salvaguardia della salute, il 20 novembre 2017 i componenti del CUG sono stati invitati dall'Amministrazione, in qualità di uditori, all'incontro con la Dott.ssa Claudia Passamonti, Psicologa presso l'Azienda OU Ospedali Riuniti, sulle tematiche relative a "*Stress lavoro-correlato*". Grazie a questo corso è nata una sinergia e una collaborazione con la relatrice, la quale si è resa disponibile a relazionare al CUG la sua esperienza all'interno del suo ente di appartenenza.

Nel corso del 2017 sono pervenute al CUG alcune segnalazioni da parte di studenti e di lavoratori del PTA, alle quali è seguito un incontro di ascolto di alcune problematiche esposte:

- si è seguito un caso di tutela dei diritti di due studenti Erasmus che durante uno tirocinio lavorativo presso un'azienda spagnola si sono trovati a svolgere altre mansioni che non erano previste dal loro contratto; con l'intermediazione dell'Ufficio Relazioni Internazionali si è cercato di aiutare gli studenti coinvolti per cercare di limitare i danni economici derivanti dal loro rientro anticipato in Italia, evitando la restituzione dell'anticipo;
- si è seguito inoltre il caso di una collega del Personale Tecnico-Amministrativo di un Dipartimento della Facoltà di Medicina e Chirurgia che ha fatto segnalazione al CUG per un caso di presunto mobbing e relativa richiesta di trasferimento in altra struttura; il CUG si è adoperato contattando il Direttore Generale per facilitare l'accoglimento della richiesta già avanzata dalla dipendente;
- sono seguite delle segnalazioni in forma riservata di dipendenti che hanno contattato personalmente alcuni componenti del CUG per colloqui personali, ma che non hanno ritenuto di voler esternare nell'ufficialità la propria manifestazione di disagio;
- si è venuti a conoscenza della situazione di discriminazione di un collega del PTA relativamente a procedure concorsuali pregresse;



Attività del CUG nel 2018

Durante il corso del 2018, si segnalano le seguenti attività e iniziative.

— Il 22.02.2018 a Roma presso la sede della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università italiane) si è tenuto un'incontro sul Bilancio di Genere (detto BdG) a cui il CUG UNIVPM ha partecipato con tre rappresentanti del CUG (Mara Gaspari, Enrico Quagliarini, Laura Mariotti).

L'incontro si è svolto alla presenza dei presidenti CUG dei principali grandi e medi atenei italiani facenti parte, come noi, del gruppo di lavoro per la stesura di linee guida sul BdG delle università e alla presenza dell'Ufficio Statistica del MIUR, della coordinatrice nazionale dei CUG, della rettrice dell'Università della Basilicata come rappresentante CRUI.

Le varie università presenti hanno esposto le loro esperienze, sia concluse che ancora in divenire, in merito al BdG. Ne è emersa l'esigenza di linee guida comuni e di indicatori condivisi. A tal fine, la CRUI ha dato la disponibilità a coordinare in futuro il gruppo di lavoro per sopperire a tali mancanze e ci saranno nuovi incontri per proseguire in tale direzione.

Ne è emerso, inoltre, che:

- tutti gli atenei che hanno già approvato il BdG, o che si stanno adoperando per la sua adozione, si sono dotate di un Comitato Scientifico e di un Gruppo Operativo per la sua stesura, oltreché spesso di un/a delegato/a alle Pari Opportunità;
- la presenza all'interno del Comitato Scientifico di un docente di Economia Aziendale è risultata prerogativa indispensabile;
- la presenza nel gruppo di lavoro di "ricercatori" (assegnisti borsisti o tirocinanti post-laurea) per l'elaborazione dei dati/testi e degli indicatori statistici;
- tutti gli atenei si sono dotati di un budget a favore del CUG e delle sue iniziative;
- il Piano Strategico di Ateneo dovrebbe tener conto del BdG non solo come strumento statistico a consuntivo, bensì a livello di programmazione strategica.

A tal fine, si è inviata per posta elettronica una breve relazione della giornata al Rettore e al Direttore Generale, al fine di definire le future modalità organizzative utili alla redazione del Bilancio di Genere di Ateneo.

A maggio 2018, l'Ateneo in collaborazione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona, ha formalizzato l'attivazione di uno sportello di ascolto e sostegno psicologico gratuito rivolto agli studenti iscritti all'Università Politecnica delle Marche (come comunicato nel [sito](#)



[d'Ateneo](#)) ma che sarà a disposizione anche degli universitari della Regione, per aiutare gli universitari in difficoltà.

Lo sportello psicologico, dislocato presso gli ambulatori del Centro Adolescenti, è un servizio di consulenza e sostegno volto a promuovere la tutela e il benessere dei giovani iscritti alle varie Facoltà, uno spazio riservato, di accoglienza, di ascolto privo di giudizio, dove grazie all'aiuto di un esperto è possibile usufruire di un supporto utile per affrontare situazioni di disagio. Gli obiettivi dello sportello sono:

- Offrire agli studenti uno spazio di ascolto, consulenza e di riflessione su eventuali problematiche emotive o connesse al loro percorso di studi.
- Fornire agli studenti informazioni adeguate, aiutandoli ad affrontare le scelte complesse del primo periodo dell'età adulta.
- Prevenire e supportare eventuali crisi legate al percorso di studio intrapreso cercando di ridurre al minimo l'interruzione e limitandone la sofferenza che ne deriva.
- Individuare le maggiori problematiche degli studenti afferenti allo sportello attraverso la somministrazione di un questionario creato ad hoc.
- Fornire una migliore rete di informazione e accesso su come accedere ai servizi presenti nel territorio.

Lo sportello è sostenuto dall'equipe formata dal Prof. Bernardo Nardi, docente universitario e Direttore della Clinica Psichiatrica degli Ospedali Riuniti, dalle Dott.sse Sara Rupoli, Sara Pedinelli e Martina D'Errico, psicologhe dello sportello di ascolto. Il servizio è attivo dal lunedì al venerdì e prenotabile via mail all'indirizzo sap.ascoltostudenti@sm.univpm.it

Il 15 maggio 2018, nell'ambito dell'iniziativa di Ateneo denominata *Your Future Festival (YFF 2018)*, si è tenuto presso la Facoltà di Economia dell'Univpm, un incontro sul tema *"LINGUAGGIO E LAVORO: UNA QUESTIONE DI GENERE?"*

L'incontro si è incentrato sul linguaggio di genere, ed è stato inteso quale evento formativo e momento di riflessione e di crescita del personale, al fine di inserire il linguaggio di genere nelle prassi e nei testi della nostra produzione amministrativa, e gettando le basi per adottare a tal proposito delle linee guida. Segue la locandina dell'evento con gli interventi.



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

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

unicità

diversità

parità



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE



Comune
di Ancona

yourfuturefestival.it

YOUR FUTURE FESTIVAL

Ancona · Ascoli Piceno · Fermo · Macerata · Pesaro · San Benedetto del Tronto

LINGUAGGIO E LAVORO: UNA QUESTIONE DI GENERE?

Facoltà di Economia | Ancona

MARTEDÌ 15 MAGGIO 2018 ore 15:00

Saluti istituzionali

Rettore, Direttrice Generale, Preside Facoltà di Economia, Presidente CUG

Le donne e il mercato del lavoro in Italia

Giulia Bettin, Delegata Pari Opportunità UNIVPM

Prevenzione e contrasto alla discriminazione di genere nel mercato del lavoro.

Linguaggio e rappresentazione

Pina Ferraro Fazio, Consigliera di Parità per la provincia di Ancona

Parole tossiche

Graziella Priulla, Prof.ssa Ordinaria di Sociologia dei processi culturali e comunicativi, Università di Catania

Interventi programmati

Il punto di vista dei sindacati

Dibattito

Modera: Roberta Balzotti, coordinatrice CPO USIGRAI

Evento in collaborazione con la **Consigliera di Parità per la provincia di Ancona** e
il **CUG Univpm**



In occasione della presentazione del Protocollo d'Intesa tra l'Ispettorato Territoriale di Ancona e la Consigliera di Parità della Provincia di Ancona, il CUG è stato invitato a intervenire, per portare la propria esperienza concreta, al Convegno dal titolo: "Oltre le Pari Opportunità: Valorizzazione delle persone nel mondo del lavoro", svoltosi presso la Facoltà di Economia "Giorgio Fuà" il 22 marzo 2018, con il patrocinio tra l'altro dell'Università Politecnica. All'evento hanno partecipato alcuni componenti del CUG e la componente Laura Mariotti, in sostituzione della Presidente, ha brevemente presentato le attività portate avanti dal CUG in questo periodo, ricordando l'importanza della collaborazione e delle sinergie tra questo organo e le componenti interne ed esterne all'ateneo che operano nell'ottica della promozione benessere lavorativo.



Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona



OLTRE LE PARI OPPORTUNITÀ:
Valorizzazione delle persone nel mondo del lavoro

ANCONA 22 MARZO 2018 ORE 9:00
PRESSO LA FACOLTÀ DI ECONOMIA "GIORGIO FUÀ"
AULA B1

Con il patrocinio di



In collaborazione con



Ore 9:00 Apertura dei lavori e Saluti Istituzionali

Dott.sa Meri Marziali - Presidente Commissione Pari Opportunità Regione Marche
Dott. Pierluigi Rausei Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona

Presentazione del Protocollo di Intesa
tra l'Ispettorato Territoriale di Ancona e la Consigliera di Parità effettiva per la Provincia di Ancona

9:30 Pari Opportunità nel mondo del Lavoro e divieto di discriminazioni:
Funzioni e azioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro
Dott. Pierluigi Rausei- Capo dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Ancona
Dott.ssa Simonetta Di Biase -Coordinatrice Area Vigilanza ITL ANCONA
Dott.ssa Antonietta Perillo -Ispettore del Lavoro ITL Ancona

10:00 Saluti del Coordinatore Regionale AIGA Avv. Mario Antonio Massimo Fusario

La tutela giudiziaria nei licenziamenti discriminatori
Avv. Ludovica Dusmet

10:30 La Consigliera di Parità: Ruolo e funzioni
Dott.ssa Pina Ferraro Fazio -Consigliera di Parità effettiva per la provincia di Ancona

11:00 Coffee Break

11:30 Il diritto antidiscriminatorio: dalla teoria alla pratica
Adriana Ventura - Consigliera di Parità della Provincia di Lecco

12:15 Esperienze concrete dei Comitati Unici di Garanzia
Rita De Vito - Presidente CUG Ospedali Riuniti Torrette
Mara Gaspari - Presidente CUG UNIVPM

12:30 Dibattito

12:45 Pausa Pranzo

14:00 Diversities@Work - Ridurre la discriminazione LGBT, strumenti di consulenza e formazione per Imprese
Luca Bordini - COOSS MARCHE

14:30 Diversity Management: gestire la diversità in azienda
Danilo Musso- Psicoterapeuta e V. Presidente associazione ESNA referente Marche

15:00 Il Punto di vista dei sindacati
15:30 Dibattito

Ore 16:00 Chiusura dei Lavori
Moderà i lavori: Dott.ssa Pina Ferraro Fazio



Il CUG, nella persona della componente Daniela Bencivenga, ha partecipato in data 28 maggio 2018 all'evento organizzato dal Cug dell'Università degli Studi di Foggia dal titolo: *Il Modello italiano di "conciliazione condivisa" nella PA in trasformazione*



**IL MODELLO ITALIANO DI "CONCILIAZIONE CONDIVISA"
NELLA PA IN TRASFORMAZIONE**

INCONTRO DI STUDIO
28 MAGGIO 2018 - ORE 9:00

DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI
LETTERE, BENI CULTURALI, SCIENZE DELLA FORMAZIONE
VIA ARPI, 176 - 71121 FOGGIA
AULA I

L'EVENTO INTRODURRÀ IL FESTIVAL DELLA RICERCA E DELL'INNOVAZIONE 2018

SEGRETERIA SCIENTIFICA:

Madia D'Onghia - madia.donghia@unifg.it
Valentina Pasquarella - valentina.pasquarella@unifg.it

SEGRETERIA ORGANIZZATIVA:

Rossana Muscio - cug@unifg.it - rossana.muscio@unifg.it
Tel. 0881-338590

Programma

9:30 - Saluti

Maurizio Ricci

Rettore Università di Foggia

Marcello Marin

Direttore Dipartimento di Studi Umanistici. Lettere, Beni culturali, Scienze della formazione Università di Foggia

Antonietta Colasanto

Consigliera di Parità Ente di area vasta di Foggia

Antonella Cagnolati

Delegata alle Pari Opportunità Università di Foggia

10:00 - Introduce e modera

Madia D'Onghia

Docente di Diritto del lavoro - Presidente CUG Università di Foggia

11:00 - Relazioni

Roberta Nunin

Docente di Diritto del lavoro Università di Trieste - Consigliera regionale di parità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia
"Verso una conciliazione condivisa? Riforme legislative, azioni positive e ruolo degli organismi di parità"

Lidia Greco

Docente di Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro Università di Bari

Amelia Manuti

Docente di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni Università di Bari

"Politiche di conciliazione: da dispositivi funzionali a patti sociali di condivisione. Riflessioni a partire da un'indagine nel Comune di Bari"

12:30 - Interventi e dibattito

Durante l'incontro di studio sarà presentato il **Bilancio di genere (Seconda edizione)** dell'Università di Foggia.



—
Durante il Convegno è stata presentata la II edizione del Bilancio di genere dell'Università di Foggia. I temi affrontati nel convegno, che hanno mostrato punti di convergenza con le analisi e le iniziative svolte dal CUG Univpm, sono stati: persistente segregazione occupazionale, con differenze significative rispetto agli uomini (maggiore incidenza, ad esempio, sulle donne del lavoro precario); permanenza delle differenze retributive e del cd. “soffitto di cristallo” (anche nei settori in cui l’organico è prevalentemente femminile); congedi e part-time che restano una prerogativa femminile. Dall’analisi dei dati presentati, è emersa la persistenza di squilibri nel mondo del lavoro, ancora molto legato agli stereotipi culturali.

I dati recenti lì presentati mostravano alcune evidenze positive per l’occupazione femminile, con alcune Regioni che fanno registrare anche piccoli movimenti in crescita, sebbene persista il divario occupazionale, la maggior presenza di disoccupazione tra le donne e il differenziale retributivo. Le difficoltà sono legate anche, ma non solo, alla questione dell’equilibrio tra vita privata/familiare ed impegni lavorativi. Il tutto nonostante una maggiore scolarizzazione femminile, particolarmente evidente a livello universitario.

Nonostante le riforme in materia (ultima la cd. Legge Brunetta) che ha previsto nella Pubblica Amministrazione l’istituzione del Comitato di Garanzia, si resta ancora molto lontani dalla auspicata parità in ambito occupazionale. Persistono prepotentemente temi come la “conciliazione” e la “condivisione”: la prima afferisce alla necessità di modulare i tempi del lavoro esterno in considerazione di altre esigenze di vita, in primis del bisogno di far fronte a lavoro e cura per/nella famiglia (non solo distribuzione dei tempi, dunque, ma anche della modalità); la condivisione, invece, è legata al riparto delle responsabilità e redistribuzione dei carichi familiari, alla necessità di supportare i ruoli tradizionali ed il tradizionale “contratto di genere”, quanto alla divisione dei compiti di cura all’interno della coppia. Non solo dunque asili nido e part time in relazione alle possibili azioni positive da attuare. Si necessita di misure di flessibilità orientate alla condivisione dei ruoli: incentivando l’uso da parte dei padri degli strumenti conciliativi; forme di gestione autonoma dei tempi da parte dei lavoratori/trici, in modo da consentire, per quanto possibile, il mantenimento del tempo pieno e della retribuzione intera; ridimensionamento del ruolo della presenza nella valutazione, in modo da non penalizzare chi debba assentarsi per finalità conciliative, o chi lavori a distanza.

Necessaria una maggiore attenzione anche al tema degli anziani in quanto l’età media dei dipendenti della Pubblica Amministrazione si aggira intorno ai 50 anni, cosa che rende prevalente il lavoro di cura rispetto agli anziani, quasi più che verso i bambini.

Le relazioni convergevano quindi sul fatto che è necessario ragionare su diversi strumenti di conciliazione ma anche in generale sulle politiche antidiscriminatorie e per le pari opportunità per passare da modelli di conciliazione sbilanciata ad una condivisione del lavoro di cura tra donne e uomini, anche attraverso la valorizzazione del ruolo propositivo dei CUG. Le PA potrebbero candidarsi ad assumere un ruolo guida in questo campo.



Il 28 settembre 2018, in occasione del progetto europeo Sharper - La notte dei ricercatori 2018, il CUG ha organizzato un seminario sulla *“Medicina di Genere”*, settore innovativo della ricerca biomedica, indispensabile per assicurare la *“centralità del paziente”* e aprire nuove prospettive sul significato pieno di tutela della salute.

— L'argomento è di particolare rilievo in quanto gli uomini e le donne, pur essendo soggetti alle medesime patologie, presentano spesso significative differenze riguardo l'insorgenza, la sintomatologia, la progressione, la prognosi e la risposta ai trattamenti. Lo stato di salute o di malattia può essere influenzato sia da aspetti biologici, legati al sesso, sia da aspetti socio-economici e culturali, cioè legati al genere, di cui si occupa la Medicina di Genere o medicina genere-specifica. Negli ultimi anni anche le istituzioni internazionali (WHO, OMS, CE, NIH) hanno sottolineato come la Medicina di Genere rappresenti un obiettivo strategico per la sanità pubblica ed hanno formalmente richiesto che l'attenzione alle differenze di genere diventi pratica standard nelle politiche sanitarie. È stato dimostrato che un approccio di genere in medicina ridurrebbe considerevolmente i costi per il SSN migliorando significativamente la qualità e l'appropriatezza delle cure. Tuttavia, il coordinamento delle varie attività sia italiane che europee in questo ambito è ancora insufficiente.

Il seminario dal titolo *“Le differenze di genere possono influenzare le abitudini alimentari?”* è stato tenuto dal Dr. Massimo D'Archivio del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Unità di Prevenzione e Salute di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità. Il tema ha riguardato l'influenza delle differenze di genere sulle abitudini alimentari, in quanto come evidenziato da studi clinici ed epidemiologici, cattiva alimentazione e vita sedentaria sono i fra i principali fattori di rischio di malattie croniche non trasmissibili, come malattie cardiovascolari, diabete di tipo 2 e cancro.



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

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



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

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



Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) d'Ateneo
è lieto di invitarvi all'Incontro :

**Le differenze di genere
possono influenzare le abitudini alimentari?**

Dott. Massimo D'Archivio

Centro di Riferimento per la Medicina di Genere, Istituto Superiore di Sanità, Roma

Lo stato di salute o di malattia può essere influenzato sia da aspetti biologici legati al sesso sia da aspetti socio-economici e culturali, cioè legati al genere, aspetti di cui si occupa la Medicina di Genere o medicina genere-specifica.

La Medicina di Genere rappresenta ormai un obiettivo strategico per la sanità pubblica.

Istituzioni internazionali quali WHO, OMS, CE, NIH

hanno formalmente richiesto che l'attenzione alle differenze di genere diventi pratica standard nelle politiche sanitarie.

Informagiovani
Piazza Roma
ore 18,30

cug@univpm.it
<http://www.univpm.it/cug/>



— Sulla linea dello “Sportello di ascolto” per gli studenti inaugurato a maggio 2018 e, a partire dalla realtà già presente per i propri dipendenti presso l’Azienda Ospedali Riuniti di Ancona, il CUG Univpm ha proposto di riprodurre la medesima tipologia di servizio dell’Azienda, per il personale dell’Università, a seguito di una specifica convenzione contestualizzata alla realtà lavorativa del nostro Ateneo. L’Amministrazione ha quindi deciso di portare avanti l’attivazione dello “**Sportello di ascolto del disagio lavorativo**” per il personale dell’Ateneo, che si è concretizzata a settembre 2018 con la stipula della convenzione tra l’Università Politecnica delle Marche e l’Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti “Umberto I – G.M. Lancisi – G. Salesi” e con l’attivazione del servizio seguito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti, Dirigente Psicologa dell’Azienda Ospedali Riuniti di Ancona.

In data 01.10.2018 il Rettore ha comunicato l’attivazione dello sportello al personale. . Il servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, che opera in rete con il CUG e con le figure della sicurezza di Ateneo, è rivolto al personale tecnico, amministrativo, a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi dell’Università Politecnica delle Marche, che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all’ attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo. Nel [sito del CUG](#) sono presenti le modalità di accesso al servizio.

Si è così trovato modo di dare finalmente realizzazione a quella che è stata una richiesta forte e pressante nell’arco di due mandati del Comitato Unico di Garanzia, relativamente ai bisogni del personale.



Sei in difficoltà nel tuo ambiente di lavoro?

“Sportello d’Ascolto del disagio lavorativo” UNIVPM

CHE COS’E’: Un servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, che opera in rete con il CUG e con le figure della sicurezza di Ateneo.

A CHI E’ RIVOLTO: Personale tecnico amministrativo, docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi dell’Università Politecnica delle Marche, che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all’attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo.

COSA FA:

- Accoglie il bisogno emotivo dell’utente
- Analizza il disagio presentato
- Orienta ai possibili percorsi di risoluzione
- Monitora nel tempo l’evoluzione del disagio
- Fornisce informazioni e documentazioni sui regolamenti in tema di discriminazioni, molestie e mobbing.

COME FUNZIONA: Sono previsti indicativamente da 1 a 3 accessi a utente. Il numero e la frequenza dei colloqui saranno adeguati al caso specifico. Tutte le informazioni sono protette dal segreto professionale e trattate nel rispetto del regolamento vigente sulla privacy.

COME SI ACCEDE: su appuntamento, dal lunedì al venerdì, in orario da concordare.
E-mail: sportello.ascolto@univpm.it, tel: **071-5962420** (chiamare preferibilmente nelle fasce orarie 9.00-10.00/15.00-16.00). L’ambulatorio si trova all’interno del plesso degli Ospedali Riuniti di Ancona (Torrette).

Responsabile: Dott.ssa Claudia Passamonti-Dirigente Psicologo, PhD.
Azienda Ospedaliero-Universitaria “Ospedali Riuniti” di Ancona

cug@univpm.it
<http://www.univpm.it/cug/>

C U G Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni.



Il 16 ottobre 2018, è stato programmato un evento dal titolo: *“AMO IL LAVORO - IL LAVORO ALL’AMO. Persone e strutture nell’organizzazione del lavoro: patologia e conflittualità verso benESSERE”*, in cui interverrà il Dott. Harald Ege, psicologo di fama e studioso specializzato nell’ambito della psicologia del lavoro e dell’organizzazione e della psicologia giuridica, con esperienza come C.T.U. del Tribunale e Presidente *dell’Associazione italiana contro mobbing e stress psico-sociale*. L’evento chiude il ciclo di attività di questo CUG per il triennio 2016-2018.

- L’intervento mira a fornire ai dipendenti e ai responsabili dell’organizzazione, un indispensabile supporto pratico-teorico sulle caratteristiche di base delle varie forme di violenza e di conflitto lavorativo oltre ad una panoramica sulle principali strategie di contrasto, gestione e risoluzione. Le diverse cause che possono concorrere a determinare l’humus di tali fenomeni sono riconducibili sia a componenti individuali che alla sfera organizzativa. Fra le cause organizzative del mobbing e degli altri fenomeni di aggressività in ambito lavorativo, di gran lunga le più gravi, diversi autori individuano un’organizzazione poco chiara o poco strutturata del lavoro e la gestione inefficace dei conflitti di tipo emotivo, cognitivo ed interpersonale all’interno dell’organizzazione. Particolare rilievo ha la mancata prevenzione e l’intervento tempestivo sul disagio organizzativo di cui episodi di mobbing, insieme con altre manifestazioni di conflittualità in ambito lavorativo, possono esserne espressione.

Le conseguenze di tali fenomeni a livello di gruppo di lavoro e dell’organizzazione sono rappresentate dal deterioramento del “clima” lavorativo, con il peggioramento degli sforzi produttivi individuali e l’abbassamento degli standard di efficacia ed efficienza legati al calo della produttività, all’incremento del tasso di turnover, all’aumento dell’assenteismo.

Il benessere organizzativo, inteso come la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei propri dipendenti, è una costruzione multidimensionale, dato che diversi sono i fattori in grado di determinarlo e/o influenzarlo, sia a livello individuale e di gruppo, sia organizzativo e fonda il suo stabile insediamento sul pilastro di una formazione diffusa e continua.

È funzionale al benessere elaborare e comunicare chiaramente una politica dell’ente attiva nei confronti dei comportamenti impropri sul lavoro, l’adozione di adeguati stili di leadership e di corrette modalità di gestione delle risorse umane (ad esempio, attraverso idonee modalità di ricompensa economica/sociale) e la formazione di adeguate competenze nel riconoscimento e nella gestione dei conflitti.

Esiste quindi una responsabilità importante che deve guidare perciò la gestione organizzativa delle persone - dotate ciascuna del proprio inalienabile diritto alla salute psicofisica - ancor più cruciale nel contesto di risorse scarse che necessariamente bisogna valorizzare, per incentivare la qualità del lavoro e incrementare le sfide al miglioramento dei risultati nelle nostre missioni istituzionali.



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

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



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

C U G Comitato Unico di Garanzia
per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni

—
**Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del
benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) d'Ateneo**

è lieto di invitarvi all'Incontro :

“AMO IL LAVORO” IL LAVORO ALL'AMO

**Persone e strutture nell'organizzazione del lavoro:
patologia e conflittualità verso benESSERE**

16 ottobre 2018

ore 10,30

Aula Magna d'Ateneo - Polo Monte Dago

Saluti istituzionali

Magnifico Rettore Prof. Sauro Longhi
Delegata del Rettore *Salute e Sicurezza* Prof.ssa Lory Santarelli
Direttrice Generale Dott.ssa Rosalba Valenti
Consigliera di Parità per la Provincia di Ancona Dott.ssa Pina Ferraro

Interventi

Dott.ssa Daniela Bencivenga

Cug Univpm

L'esperienza del Cug d'Ateneo - Presentazione della Relazione finale

Dott.ssa Claudia Passamonti

Dirigente Psicologo, PhD. Azienda Ospedaliero-Universitaria "Ospedali Riuniti" di Ancona
Presentazione dello "Sportello d'ascolto" a disposizione del personale d'Ateneo

Dott. Harald EGE

Psicologo, PhD. in Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione,
Specialista in Relazioni Industriali e del Lavoro
Conflittualità e costrittività in ambito lavorativo.

Stress lavoro-correlato: profili di responsabilità e strumenti di prevenzione.

Per il Personale Tecnico Amministrativo Univpm sarà riconosciuta
la partecipazione in orario di servizio

PARTE 4 – 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 **31.12.2017**, con riferimento al triennio **2015-2017**.

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.

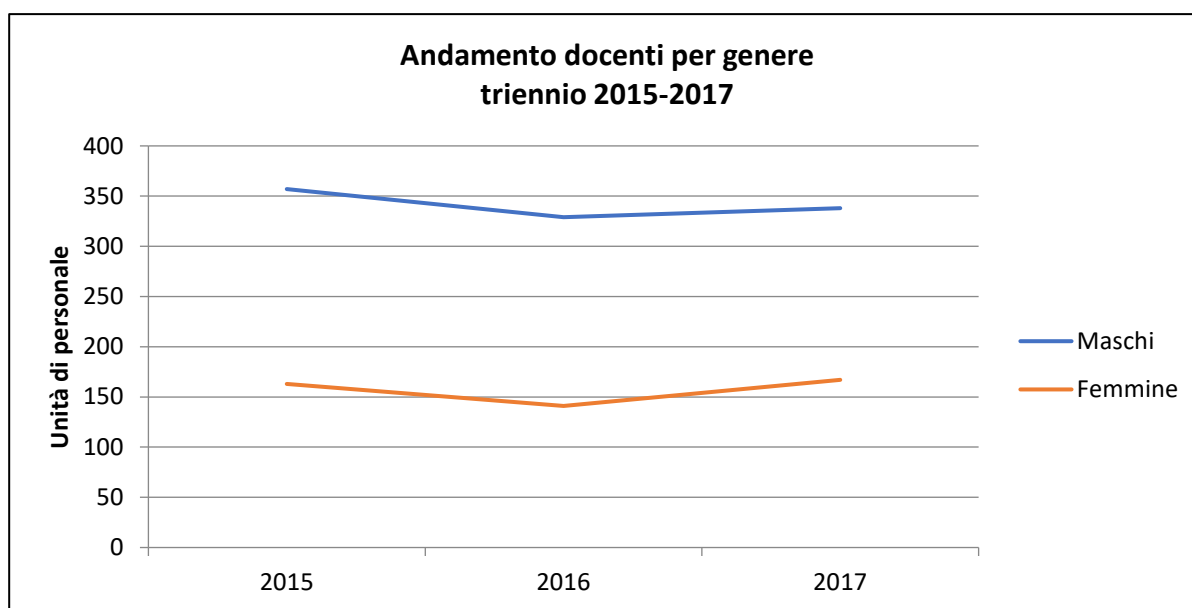


Grafico 1

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 2015-17 mostra un valore pressoché costante, anche se si evidenzia un piccolo aumento nel 2017 rispetto al 2016 per la rappresentanza femminile così come per la rappresentanza maschile (Grafico 1).

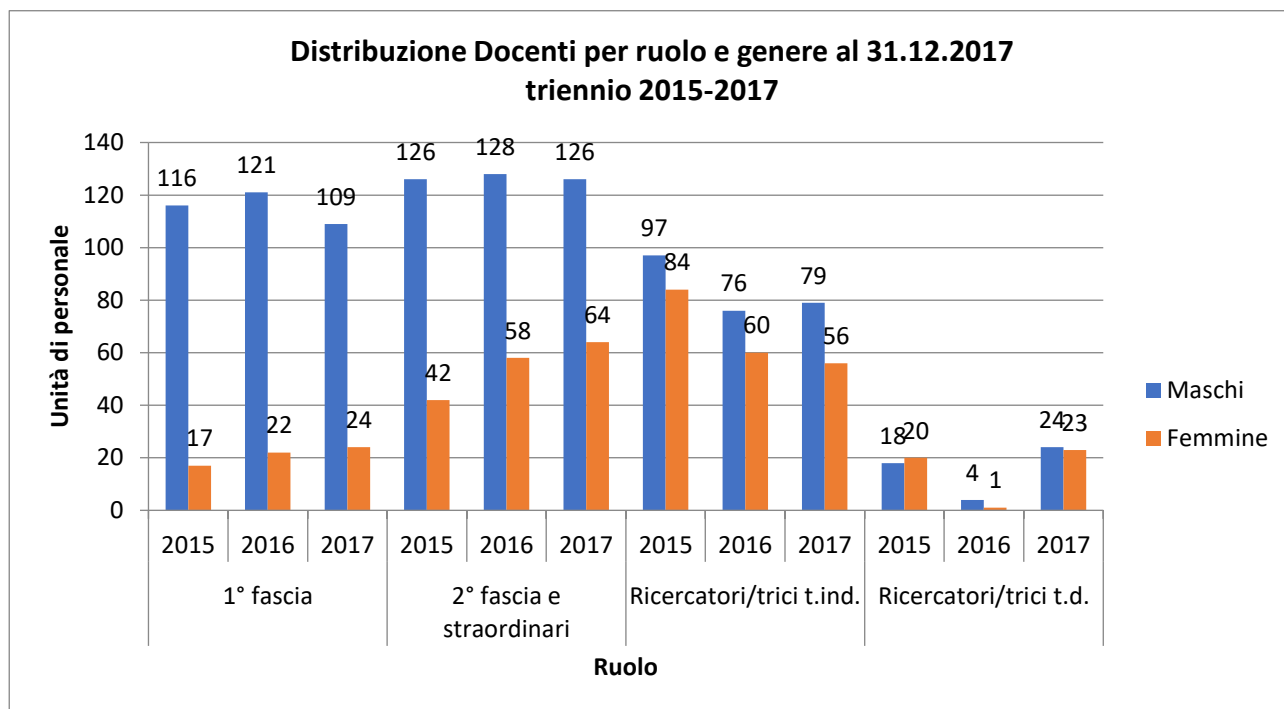


Grafico 2

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; nel 2017 si è evidenziato un leggero calo dei docenti maschi di 1° e 2° fascia, specialmente per la prima.

L'incidenza della presenza femminile varia invece tra le fasce di docenza, ma si riduce nel triennio la cosiddetta struttura piramidale, arrivando, nel 2017, ad un rapporto tra le docenti di 1° e 2° fascia e le ricercatrici di 1,1 (Grafico 2).

Distribuzione percentuale del personale docente maschile a tempo pieno e definito (tot. 357) al 31.12.2017

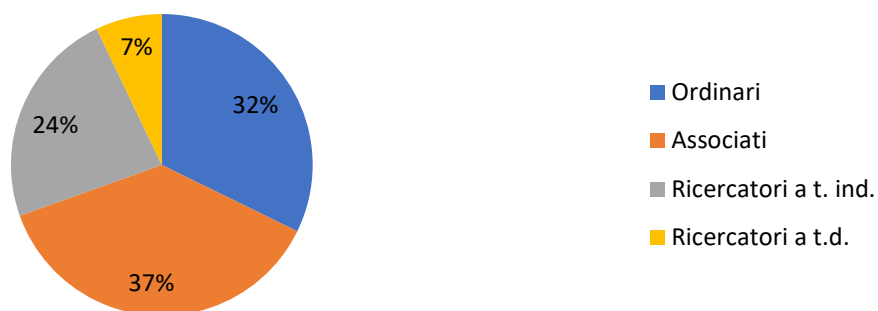


Grafico 3

Distribuzione percentuale del personale docente femminile a tempo pieno e definito (tot. 163) al 31.12.2017



Grafico 4

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

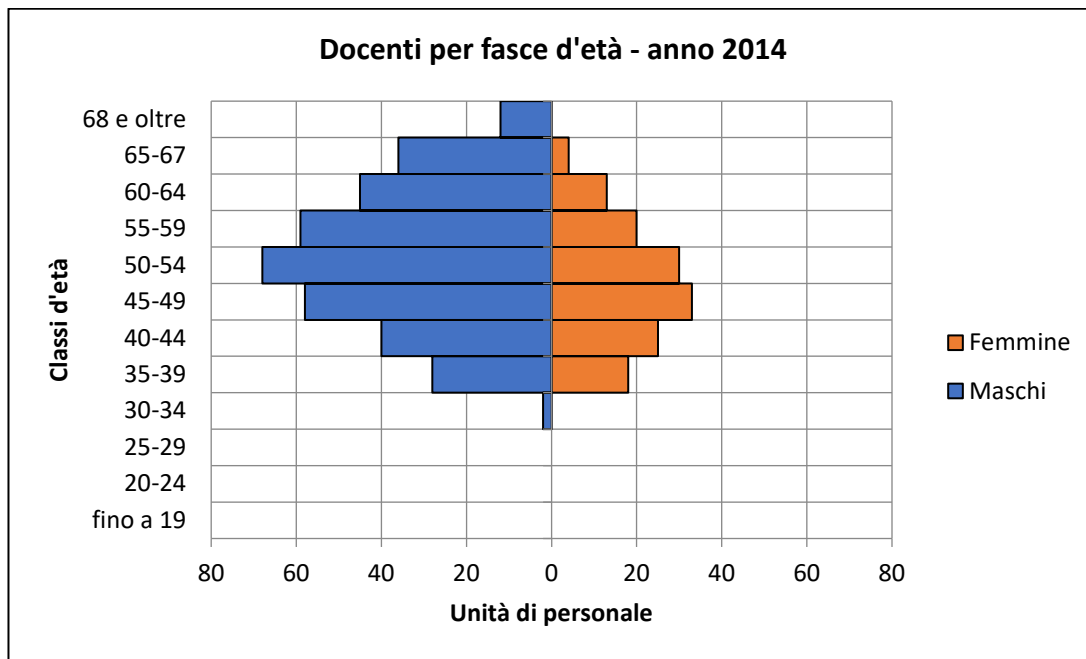


Grafico 5

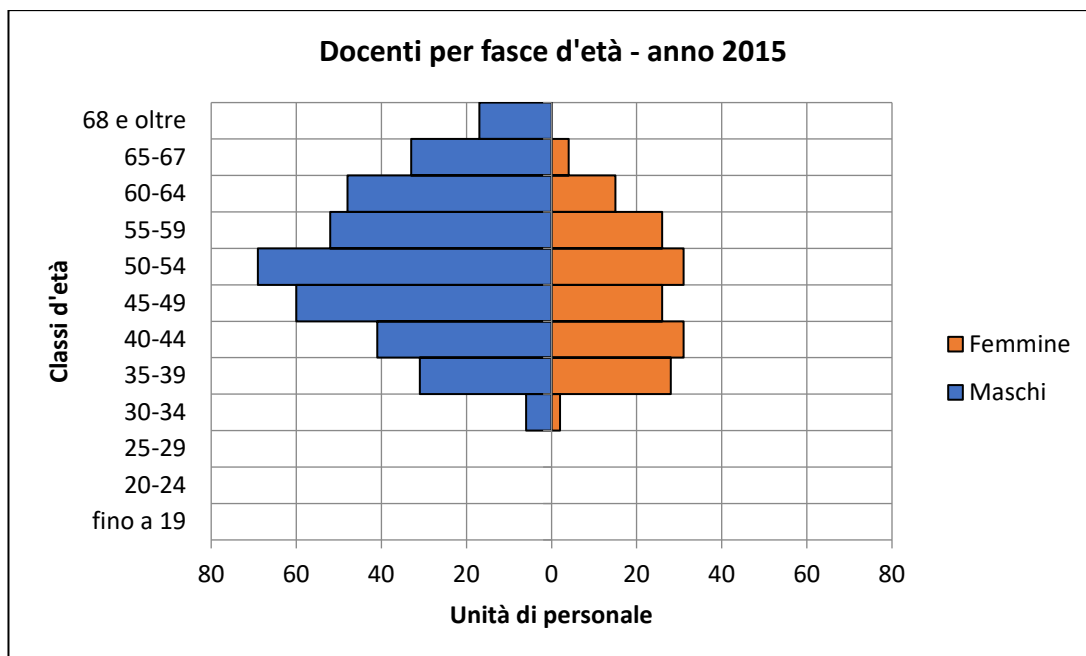


Grafico 6

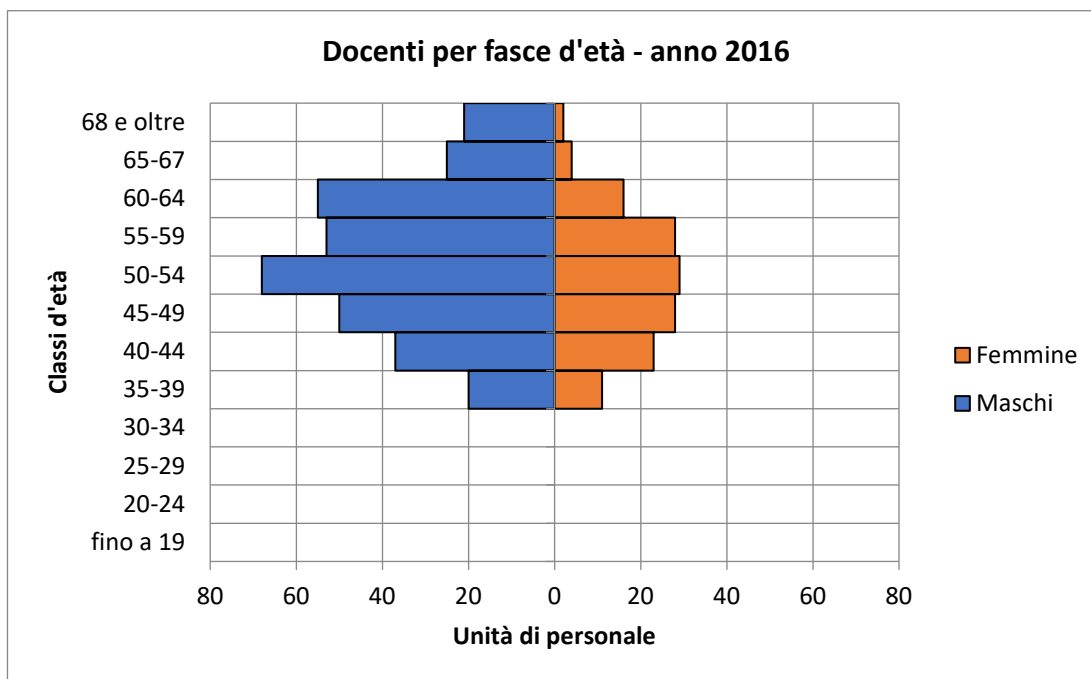


Grafico 7

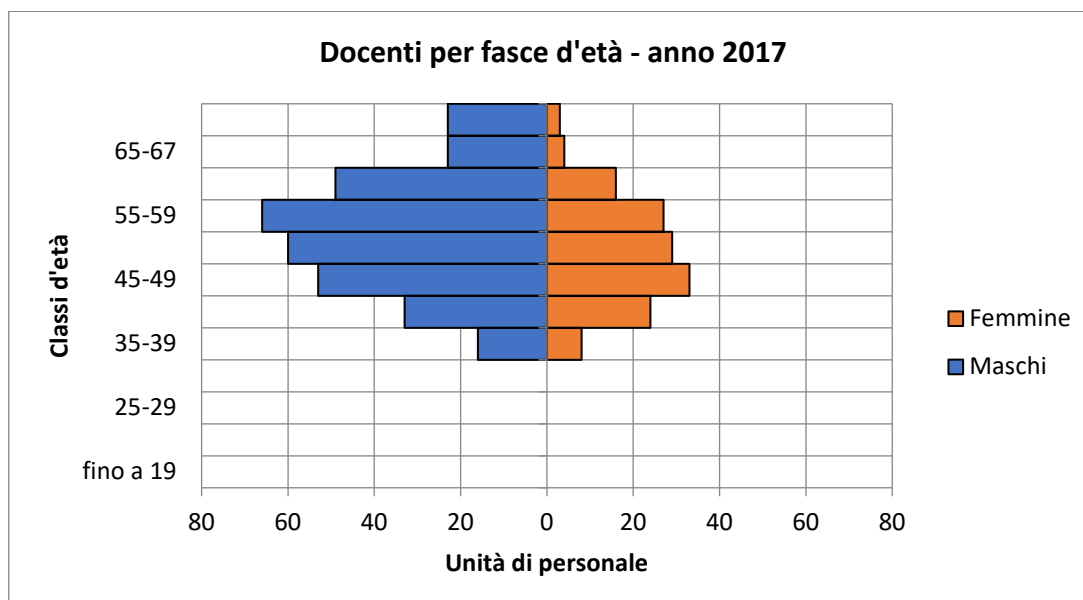


Grafico 8

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 2017, è di 55-59 anni, per gli uomini e 45-49 per le donne. La tendenza del triennio 2015-2017 ad un progressivo invecchiamento del corpo docente sembra essersi arrestata nel 2017, come si ricava dalle curve di distribuzione.

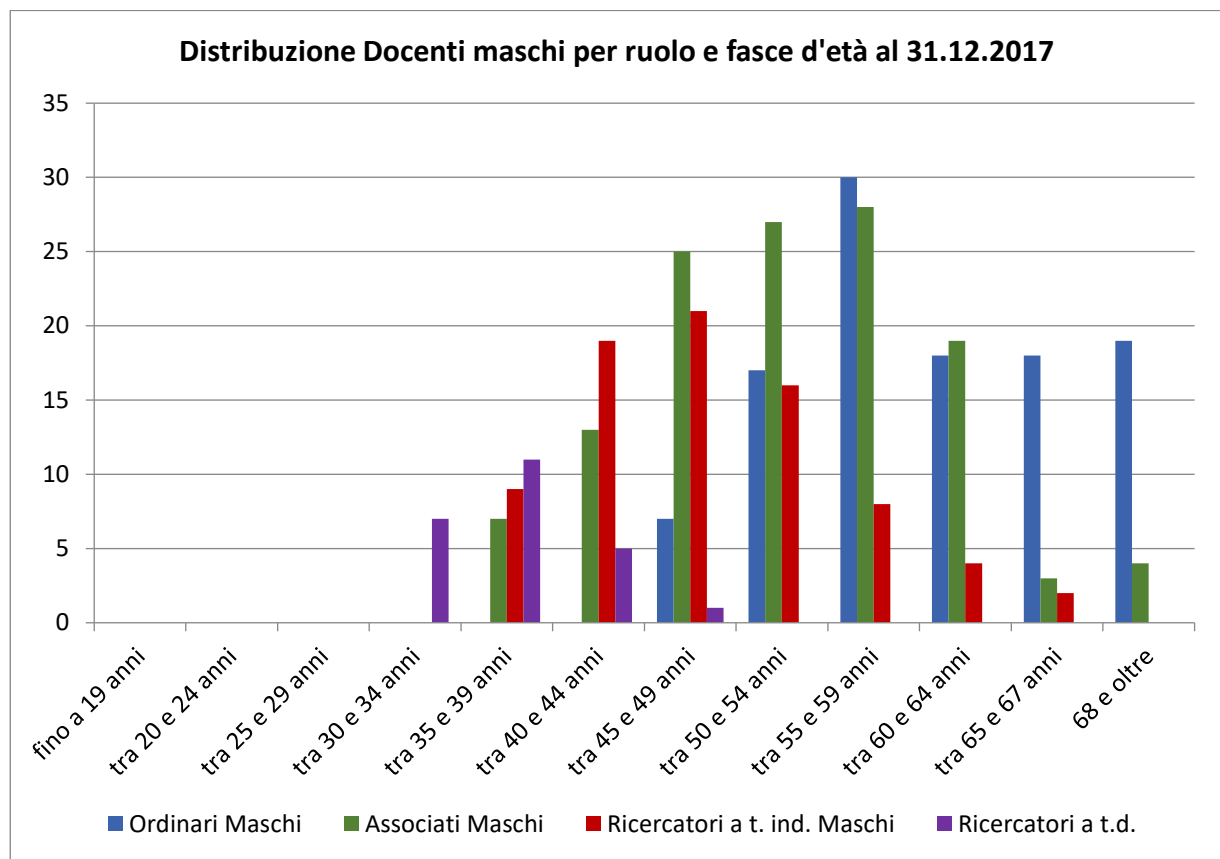


Grafico 9

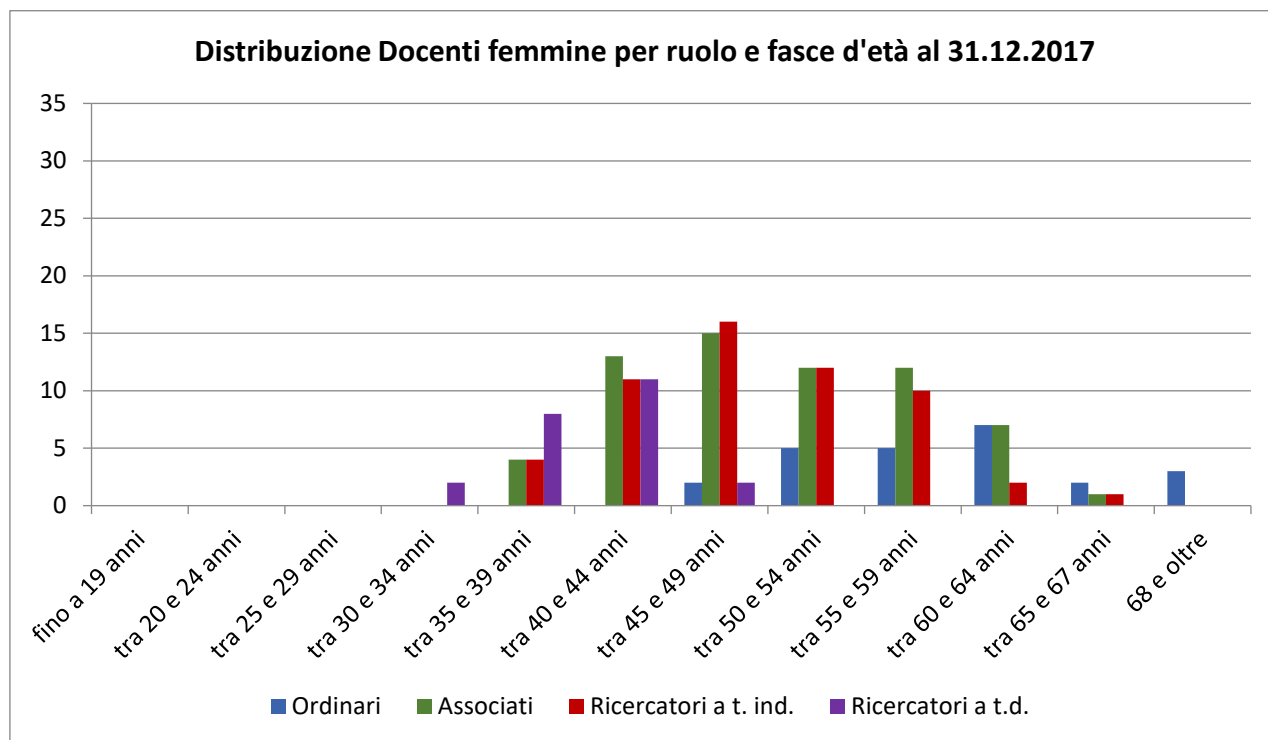


Grafico 10

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.

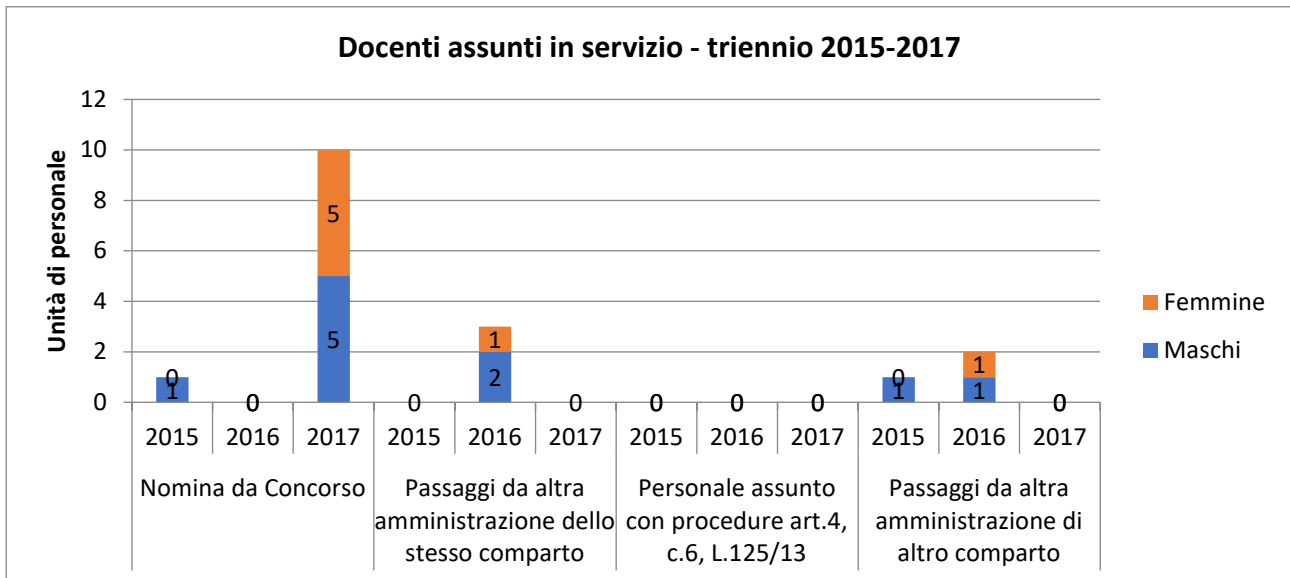


Grafico 11

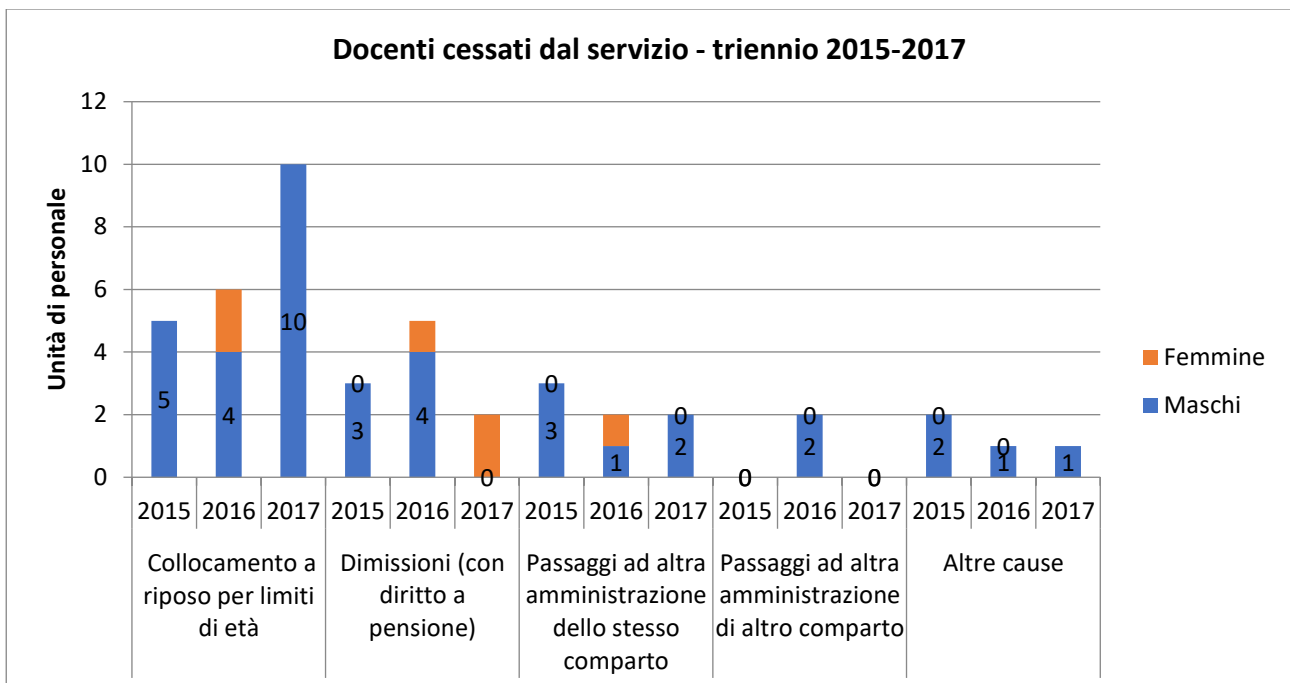


Grafico 12

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.

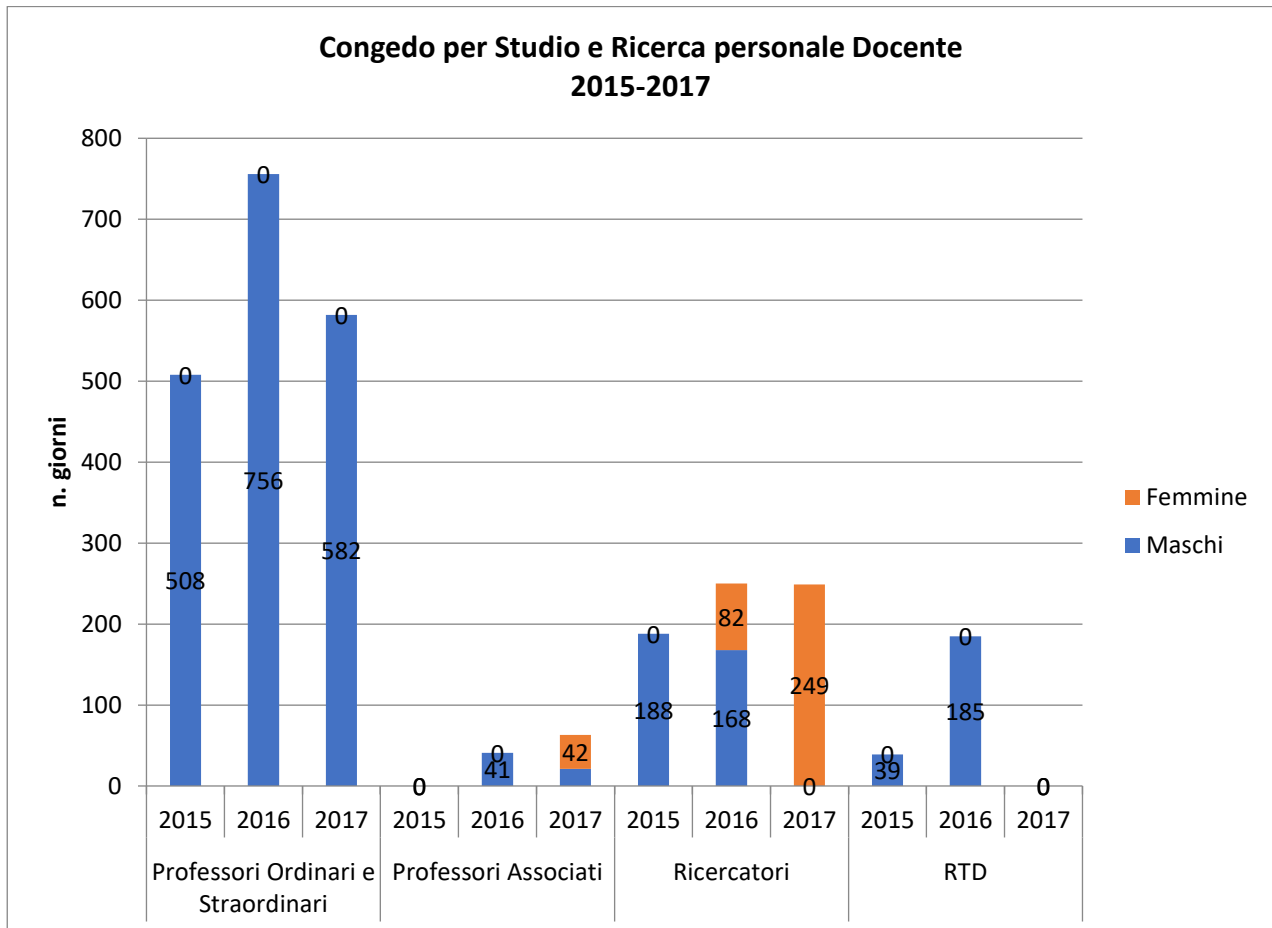


Grafico 13

Nel Grafico 13 sono riportati i giorni di congedo usufruito dal personale docente di ruolo nel corso del periodo 2015-2017. Si ricava come l'istituto del congedo sia utilizzato prevalentemente dai docenti maschi, in particolare negli anni 2015 e 2016 nessuna unità di docente femmine ha usufruito di tale congedo. Mentre nel 2017 anche la componente docente femmine ne ha usufruito.

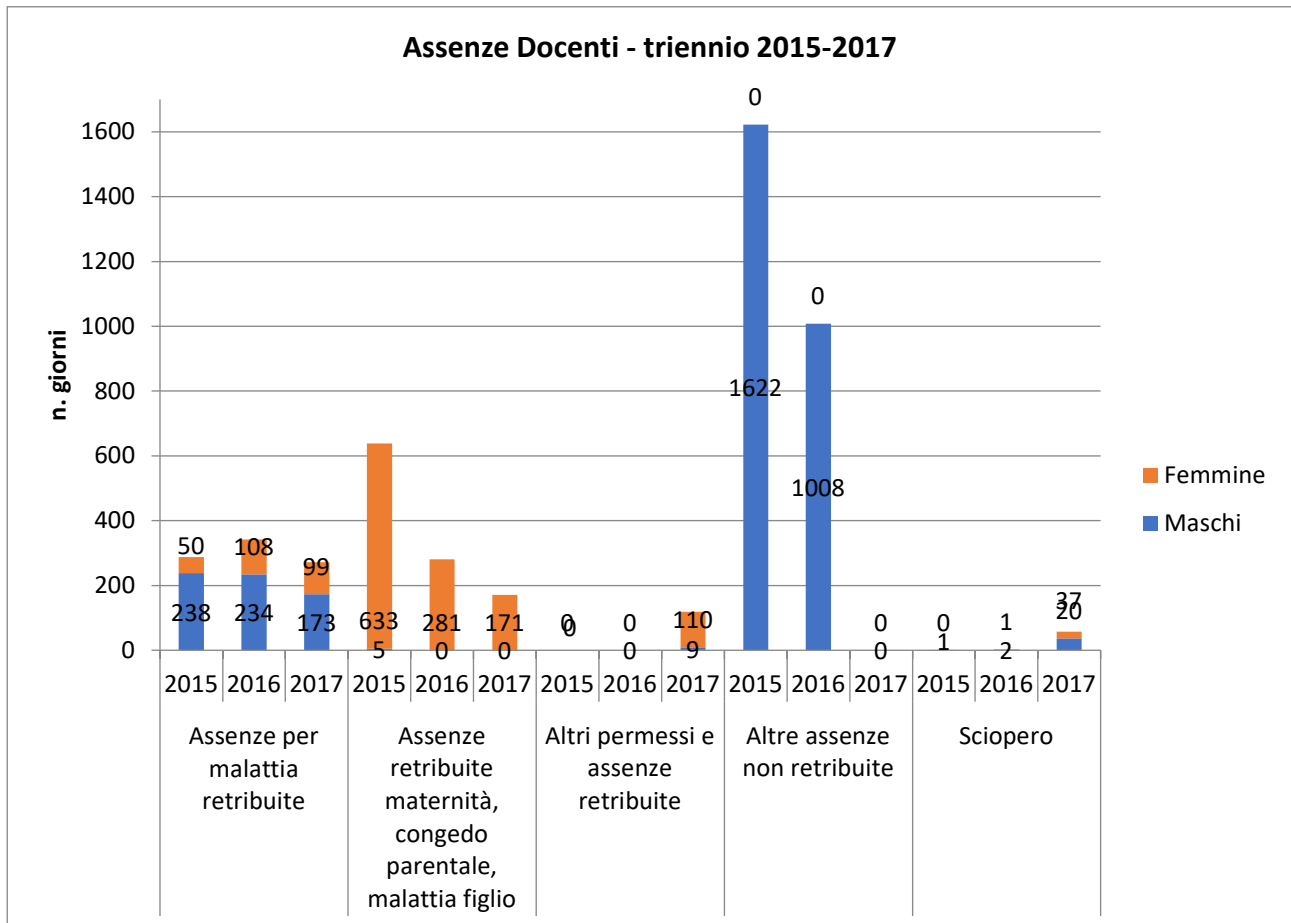


Grafico 14

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.

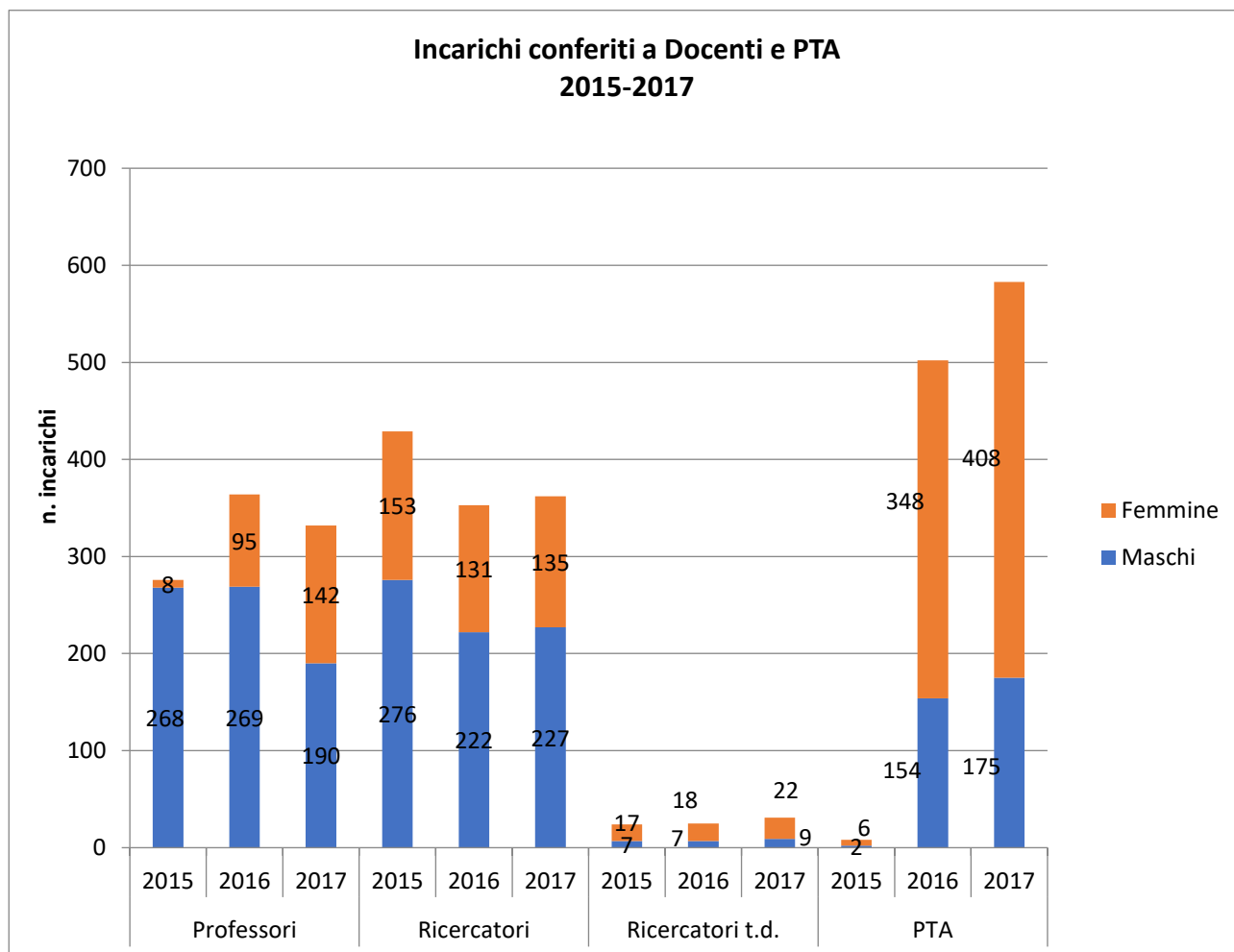


Grafico 15

Il Grafico 15 evidenzia gli incarichi conferiti al personale docente e al personale tecnico-amministrativo suddivisi per genere relativamente al periodo 2015-2017. Gli incarichi sono distribuiti prevalentemente al corpo docente rispetto al PTA almeno fino al 2016. Nel 2017 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 distribuzione degli incarichi che interessano la componente femminile in misura maggiore rispetto alla componente maschile.

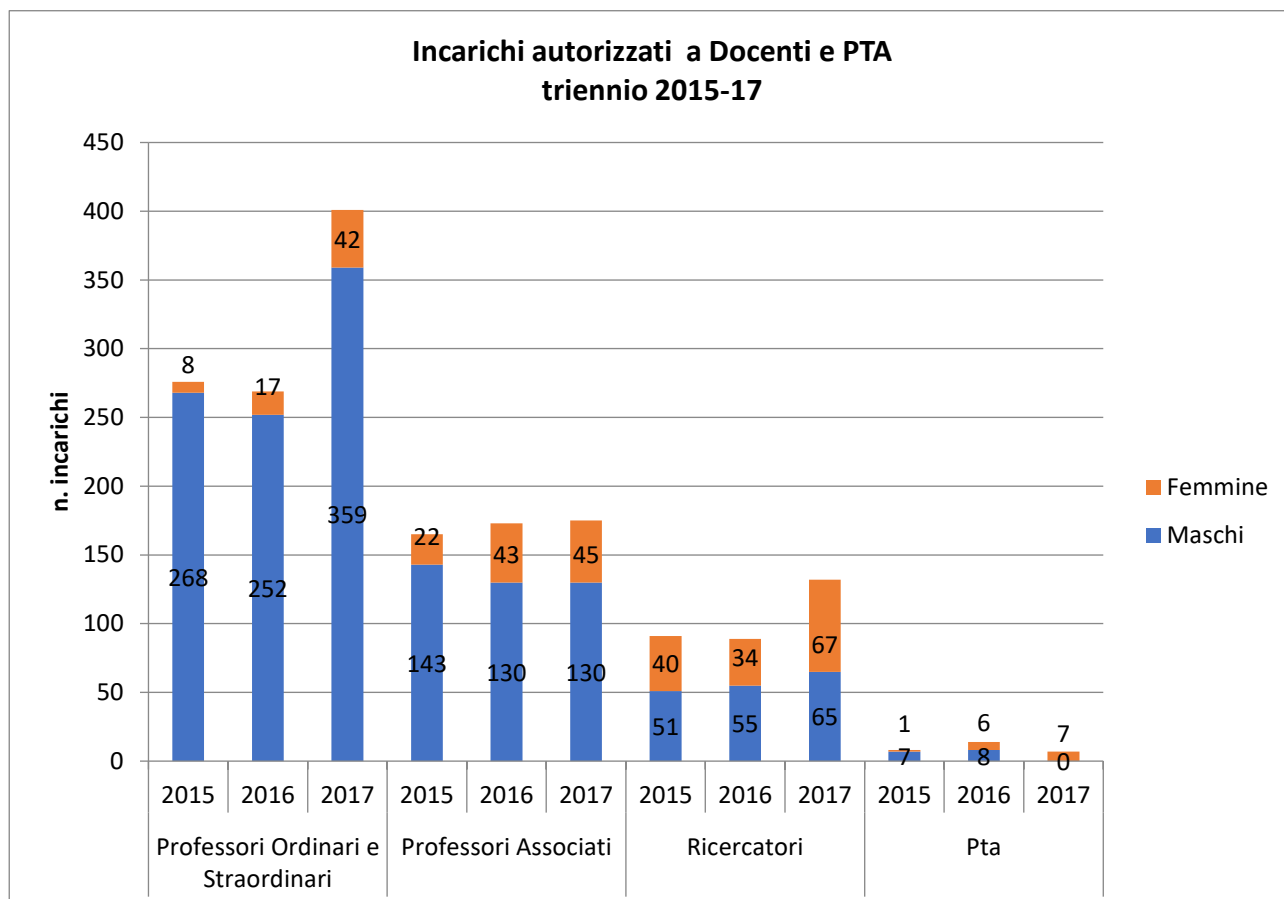


Grafico 16

Il Grafico 16 illustra il numero di incarichi autorizzati a docenti e PTA suddivisi per genere nel triennio 2015-2017. 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.

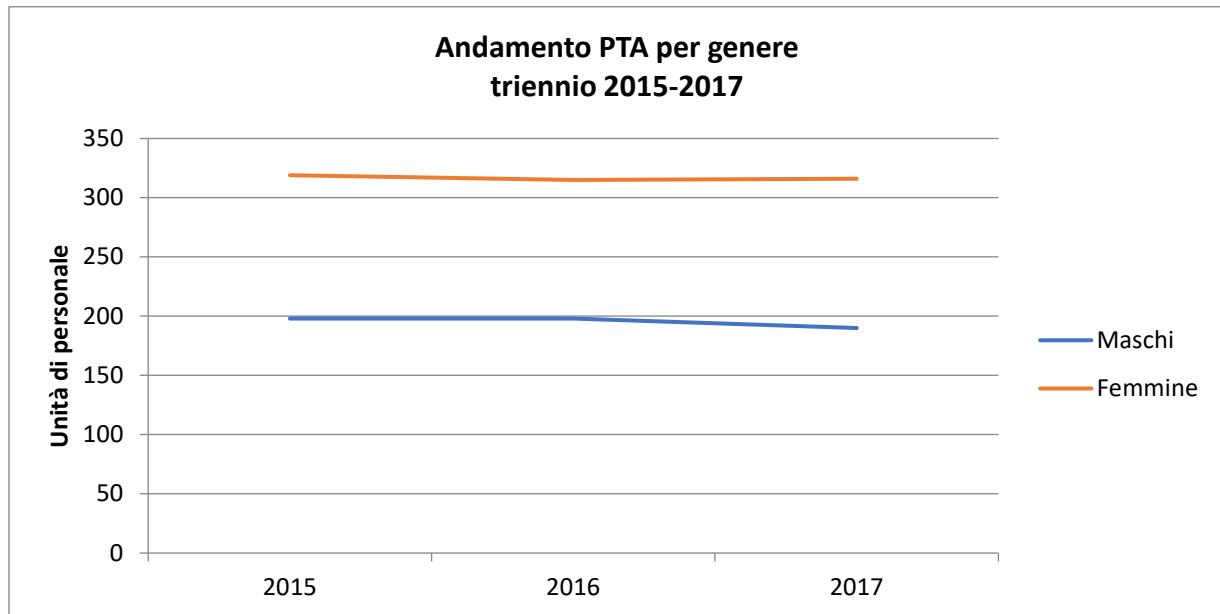


Grafico 17

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 2015-17 mostra andamento pressoché stabile, così come quella maschile, come da Grafico 17.

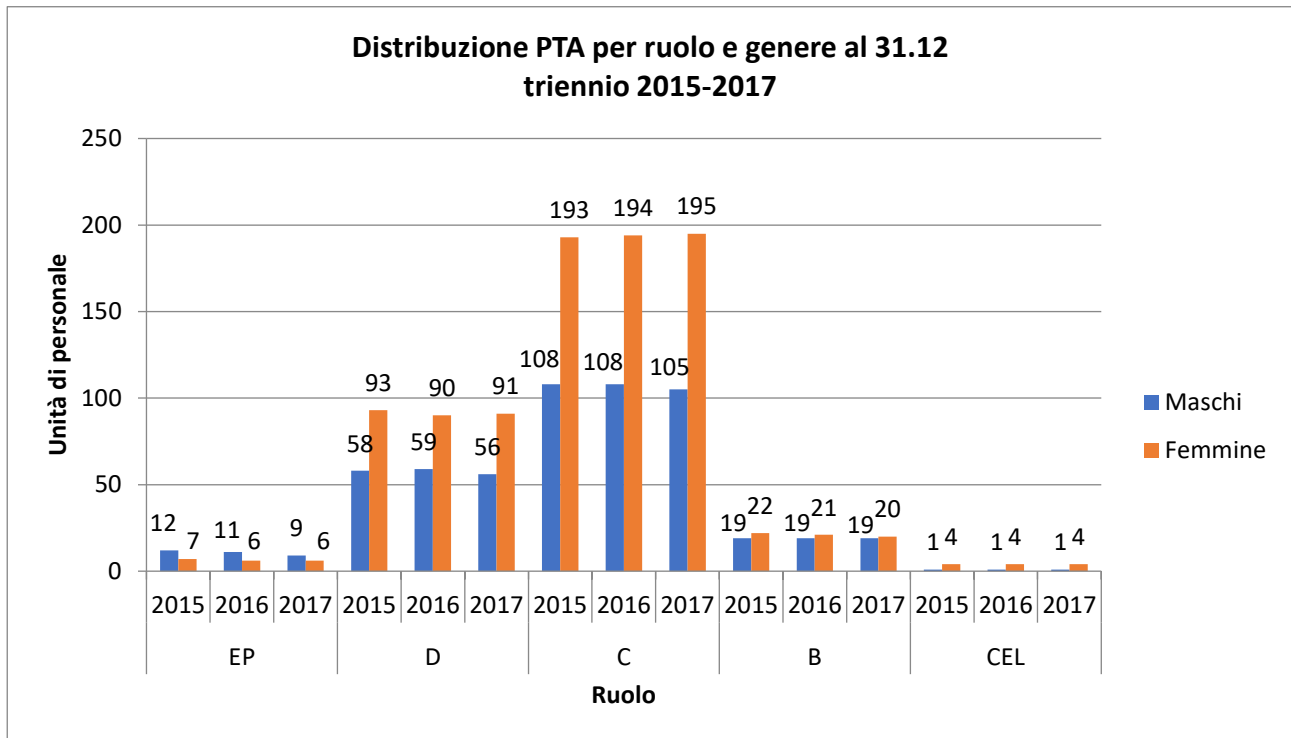


Grafico 18

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 dal Grafico 18.

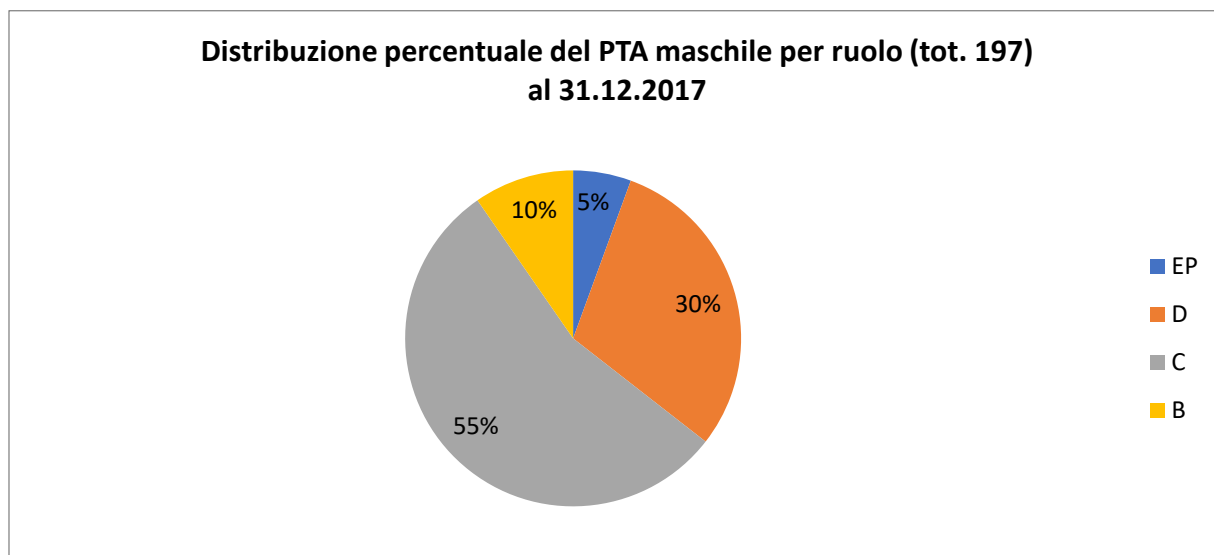


Grafico 19

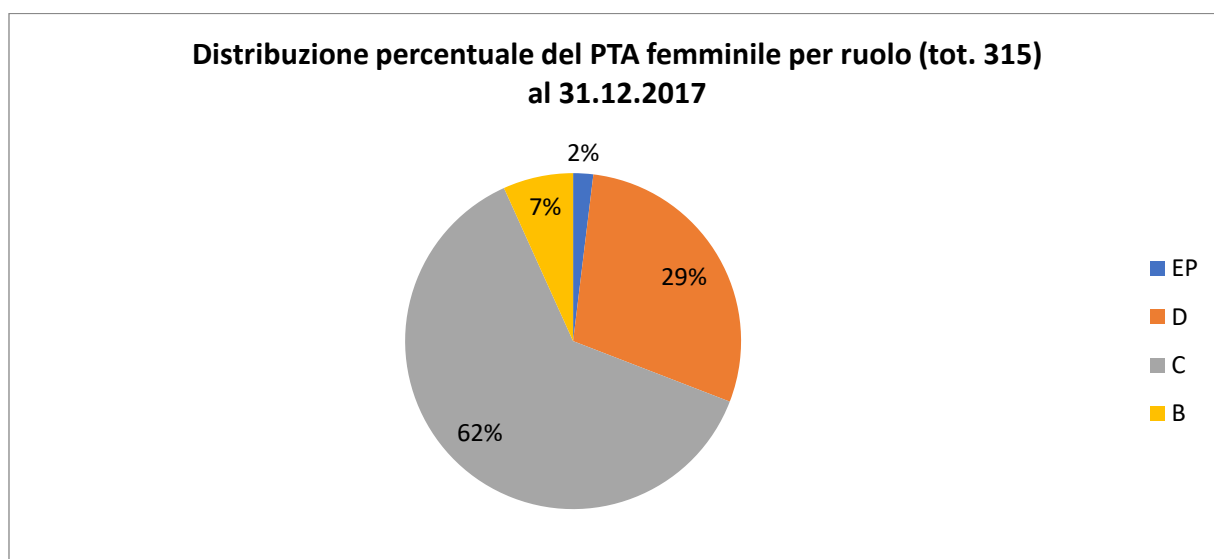


Grafico 20

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

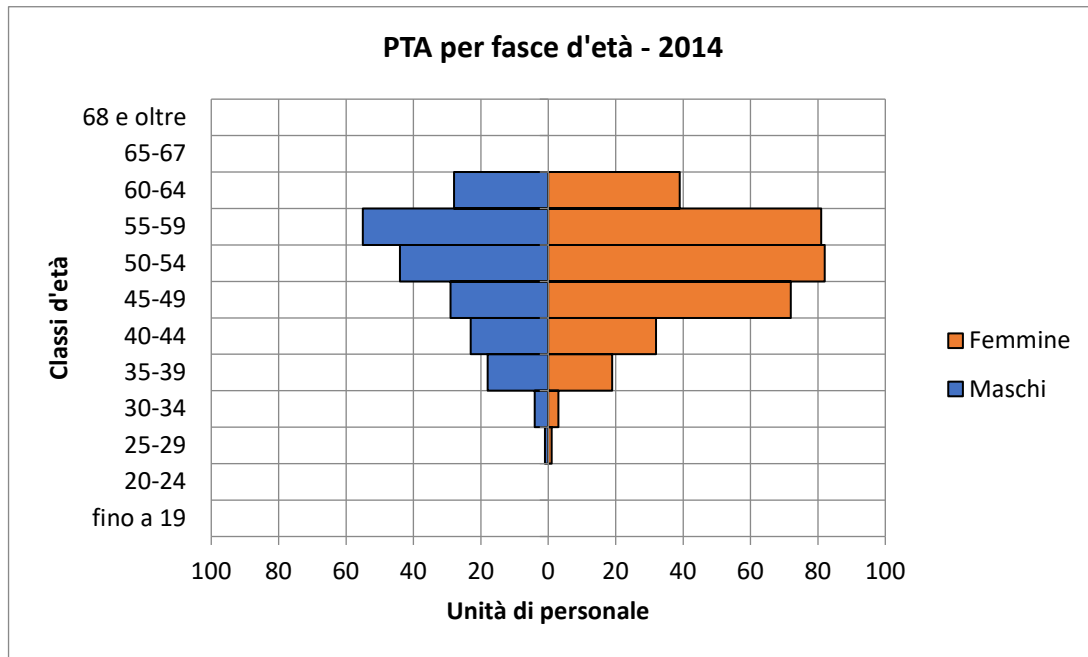


Grafico 21

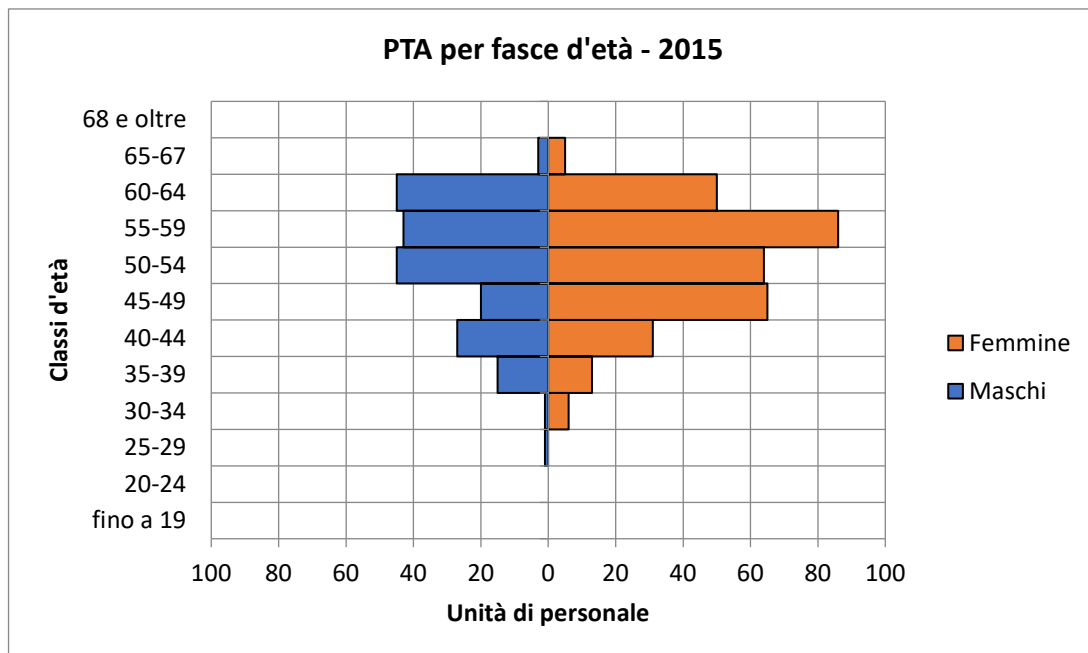


Grafico 22

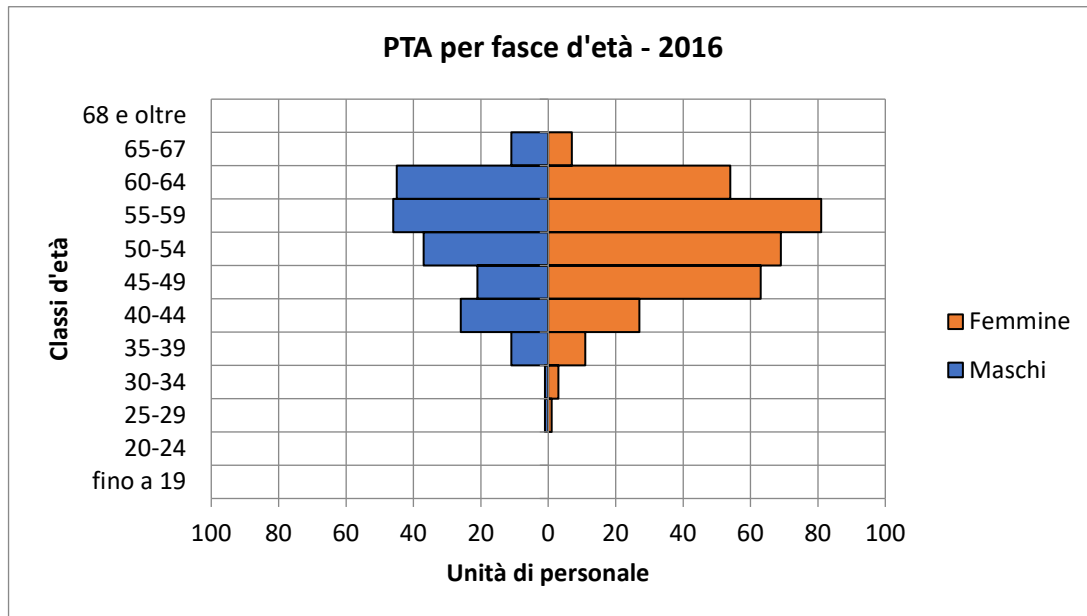


Grafico 23

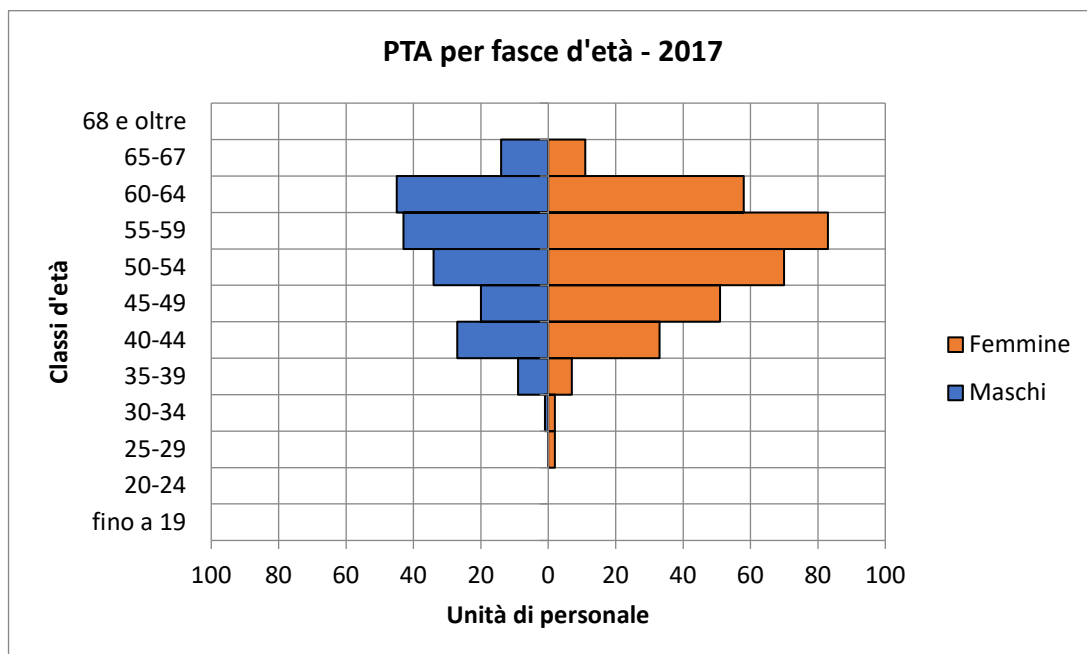


Grafico 24

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.

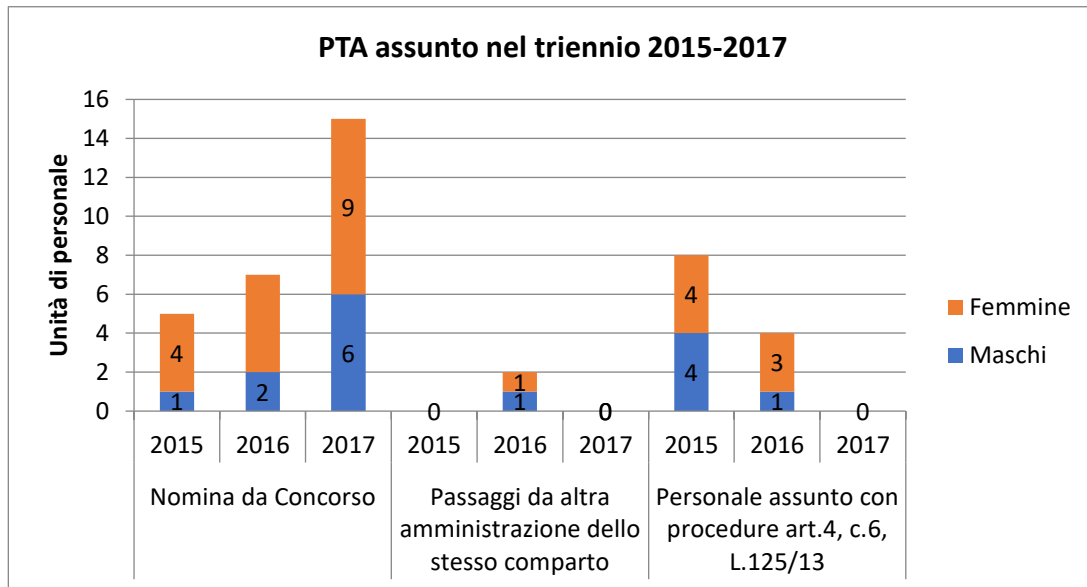


Grafico 25

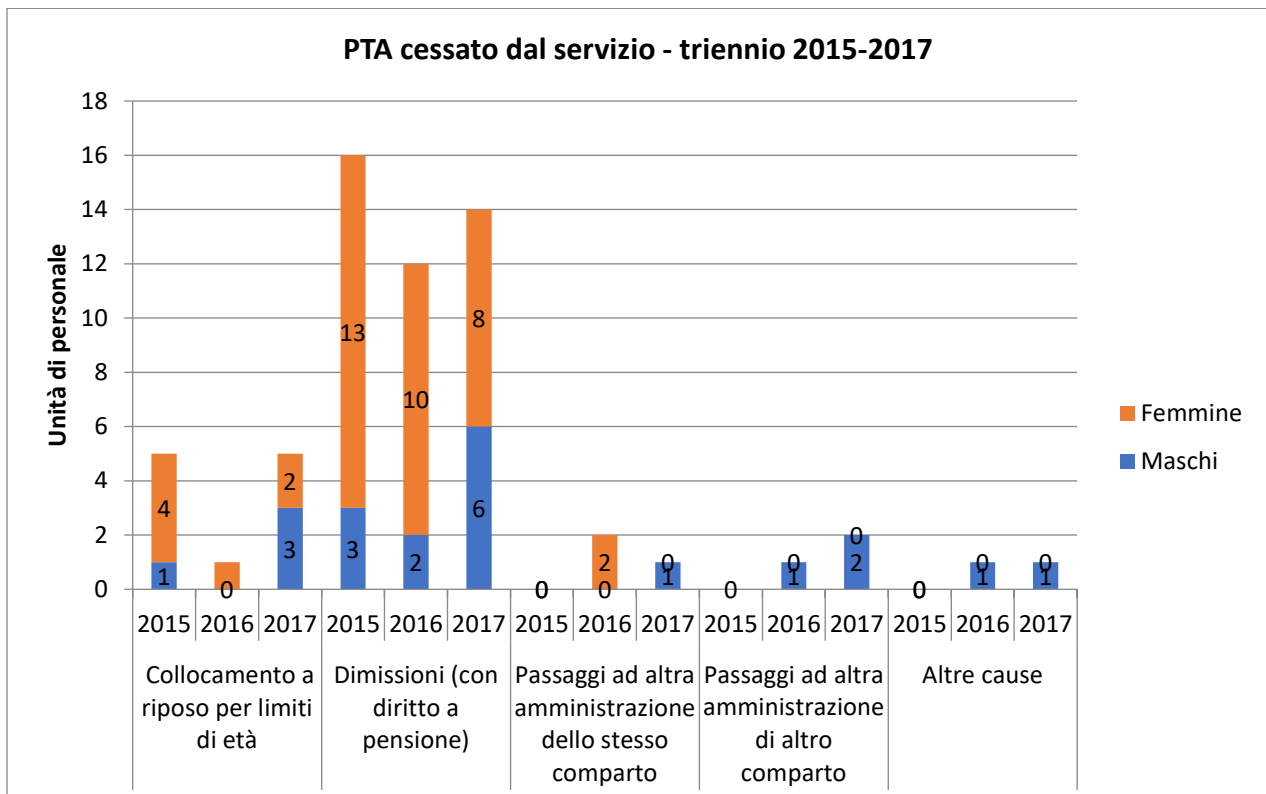


Grafico 26

Nel triennio 2015-17 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.

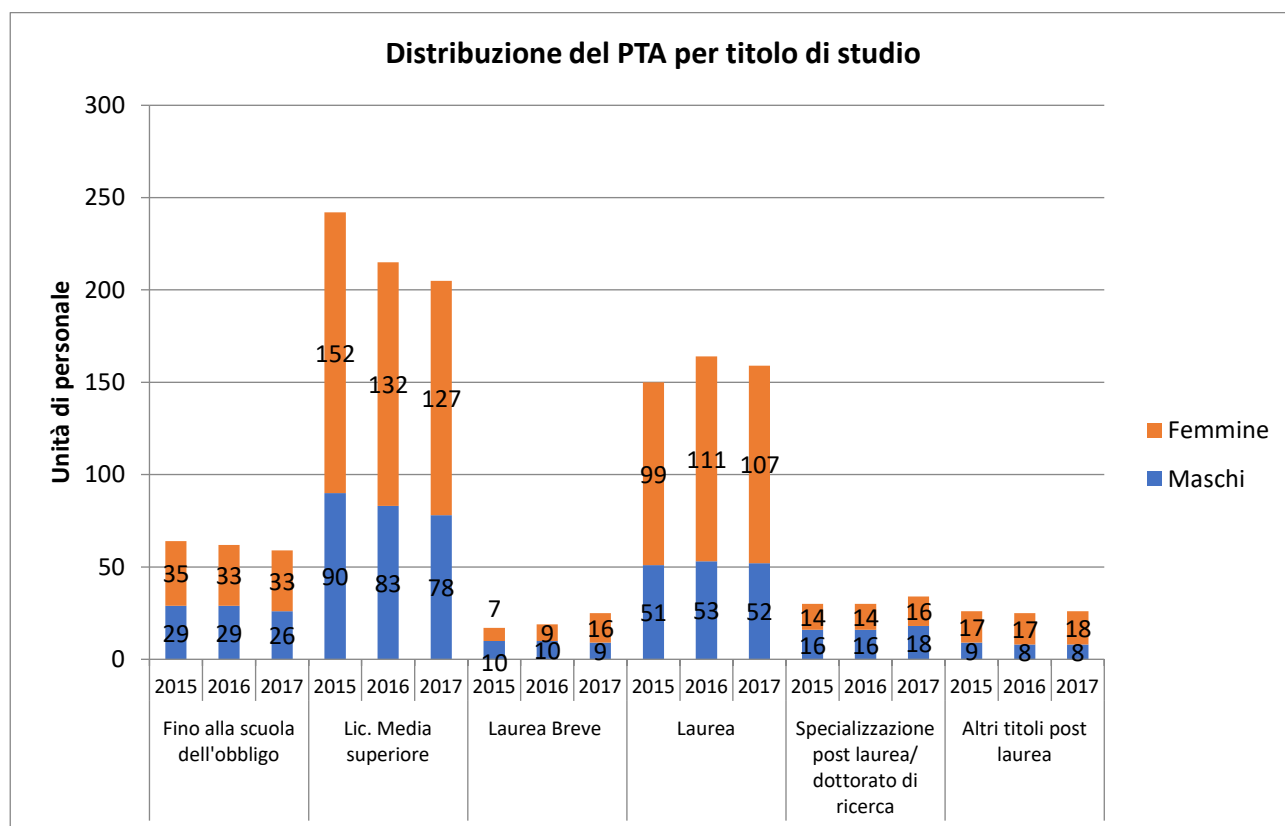


Grafico 27

In riferimento al Grafico 27, emerge che il PTA in possesso di un diploma di laurea (breve o magistrale) e/o titolo post-laurea è tendenzialmente in crescita e rappresenta circa il 50% nel 2017.

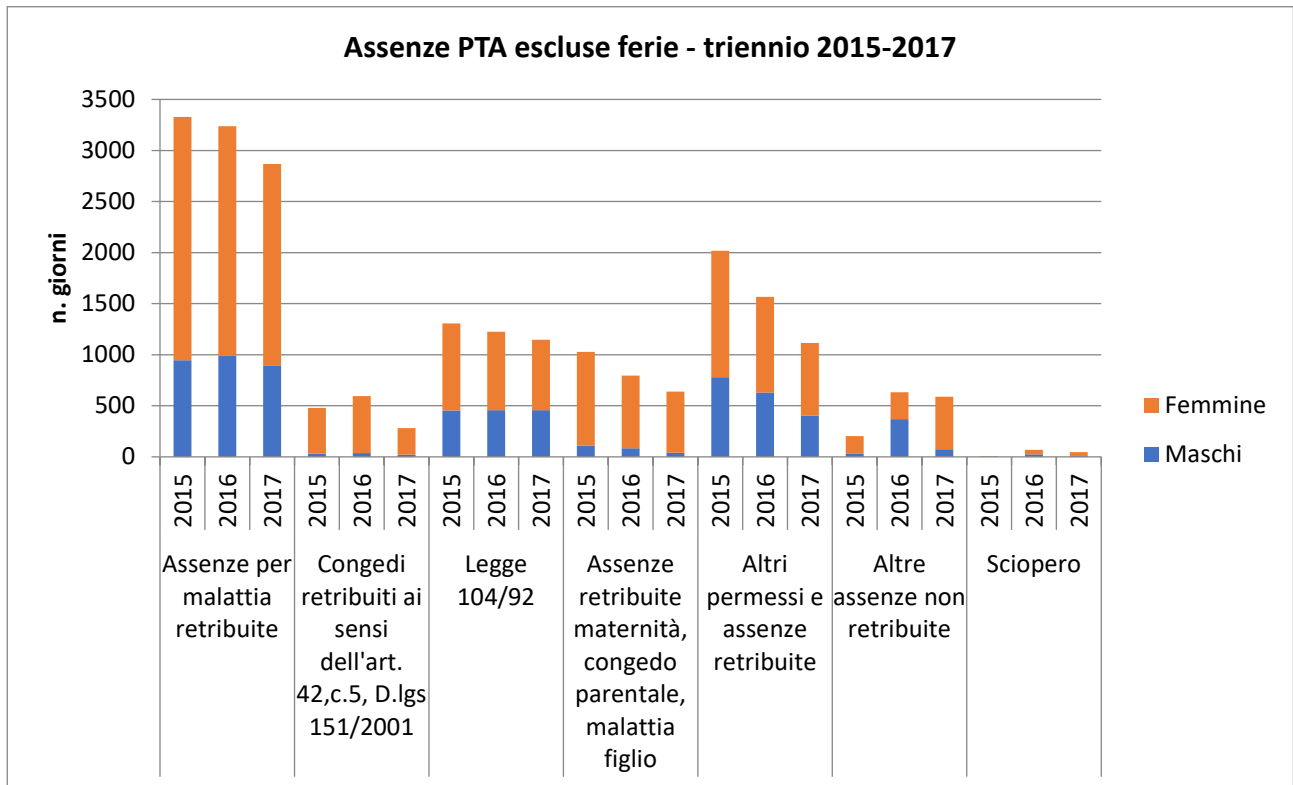


Grafico 28

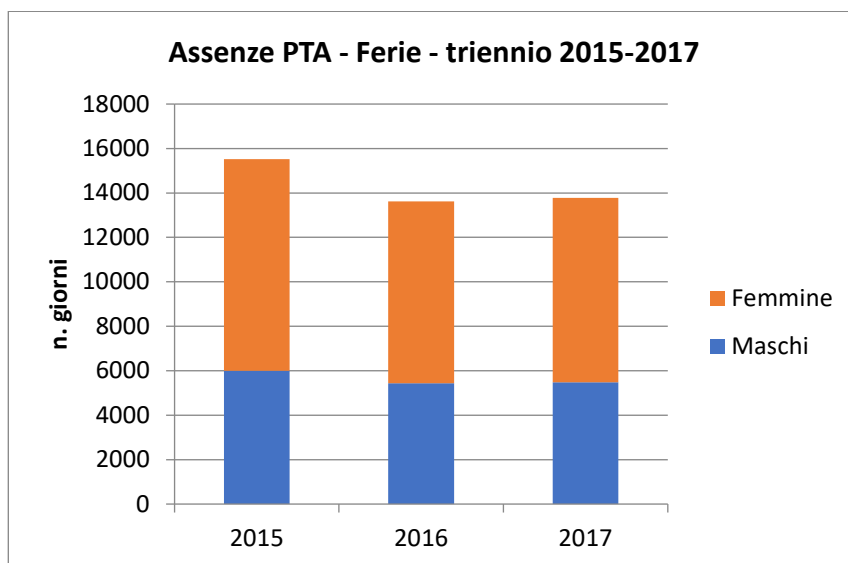


Grafico 29

I due grafici soprastanti (Grafico 28 e 29) illustrano le assenze del PTA nel triennio 2015-2017 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.

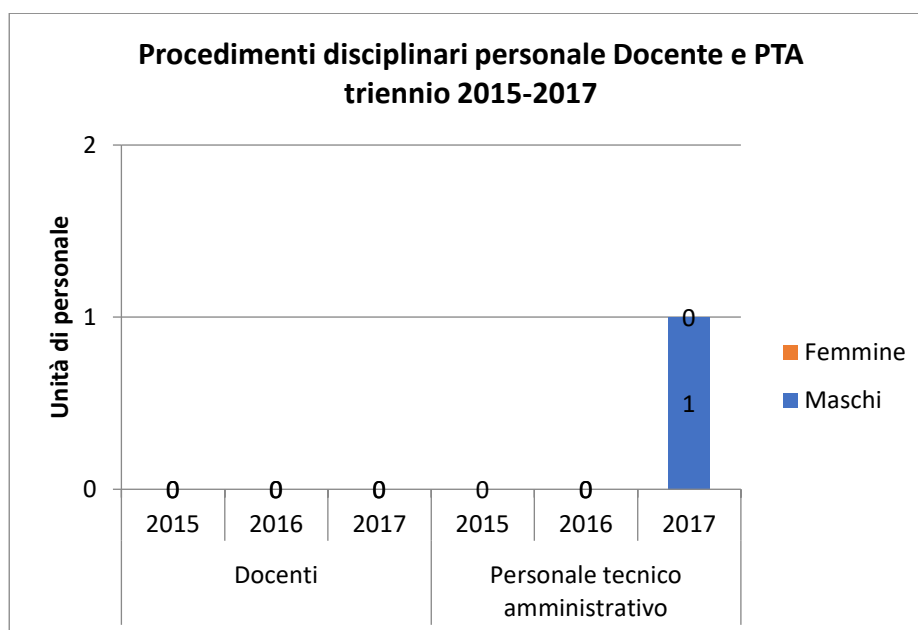


Grafico 30

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

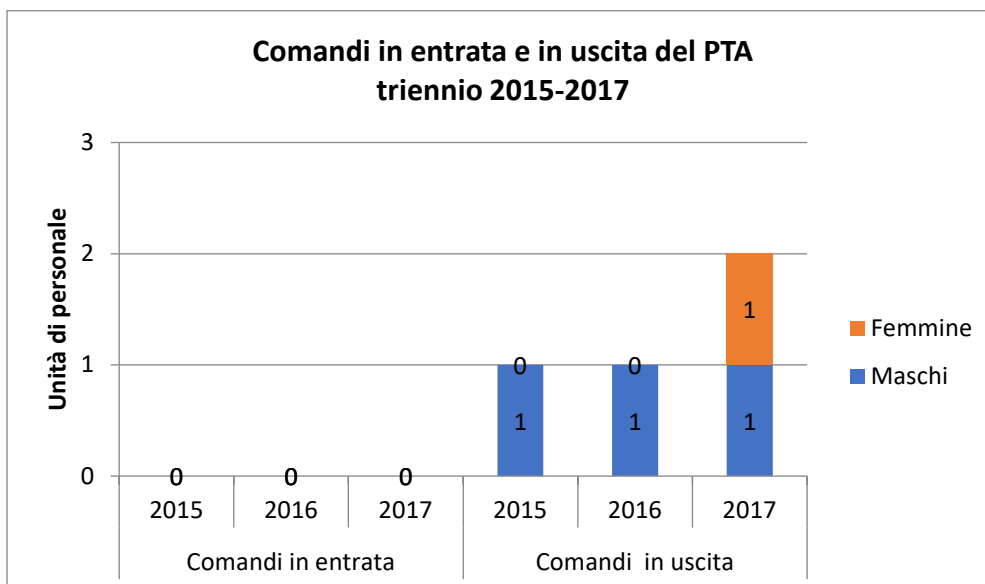


Grafico 31

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

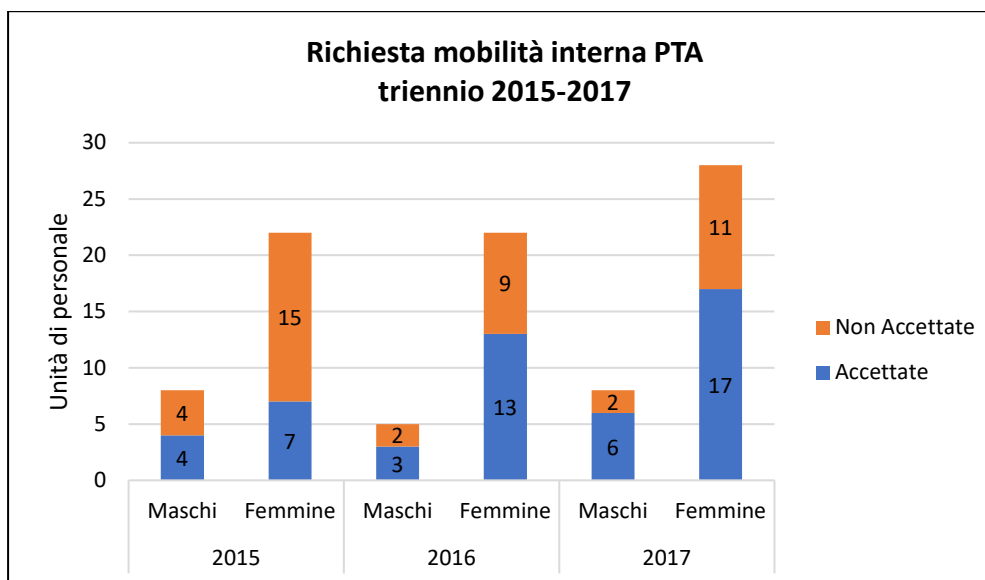


Grafico 32

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

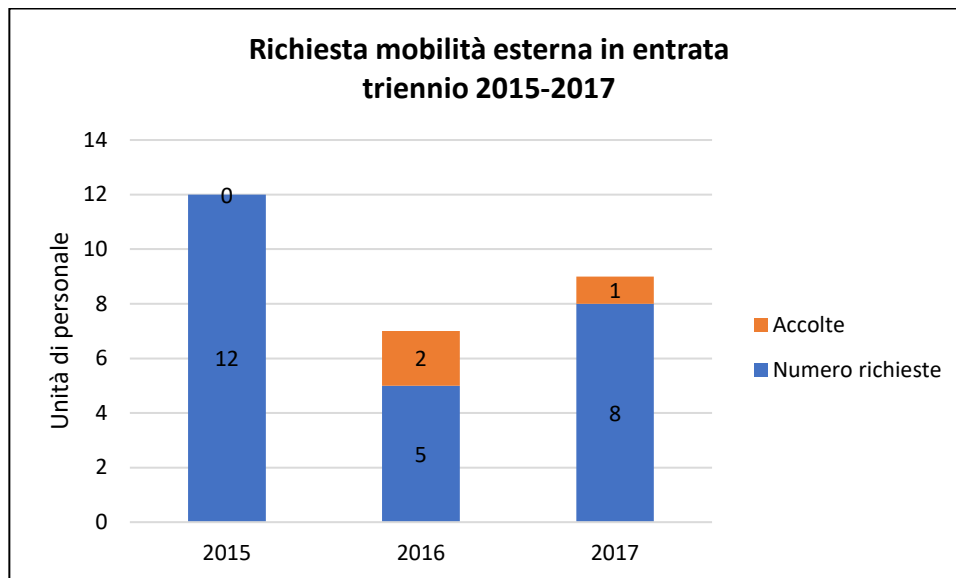


Grafico 33

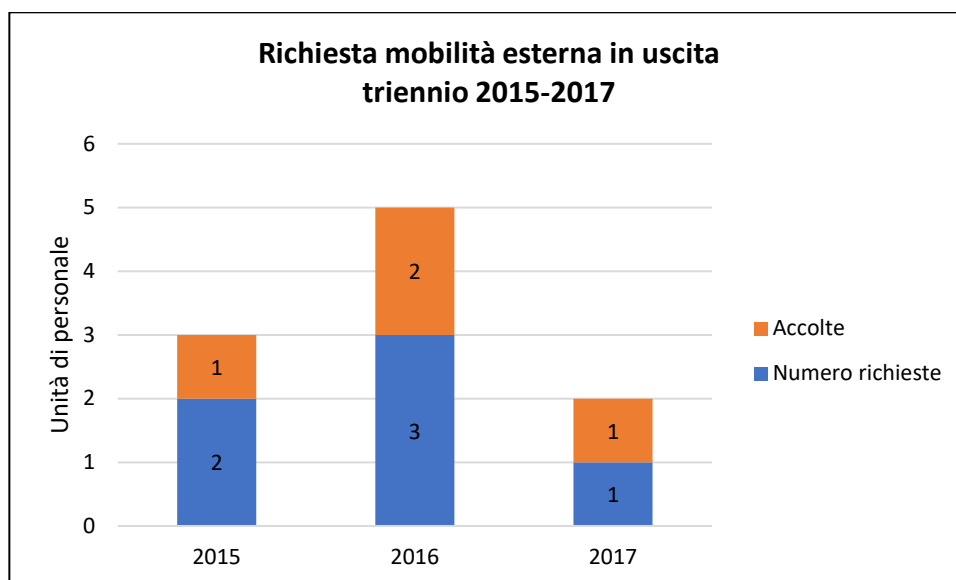


Grafico 34

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.



PARTE 5 – SUGGERIMENTI E RIFLESSIONI FINALI

Qui di seguito alcuni suggerimenti e riflessioni finali emerse durante gli incontri e le riunioni del CUG 2016-2018 e rivolte, in parte, al miglioramento del funzionamento dell'organo, ma anche alle eventuali future attività che il prossimo CUG potrà proporre, così come rivolte ai vertici dell'Ateneo per proseguire ancora con maggiore sforzo la linea di collaborazione intrapresa.

— Dal confronto con altri CUG, ci si è resi conto che molti altri organismi di garanzia, CUG universitari, dispongono di considerevoli risorse, non solo economiche, a sostegno della propria attività, con Uffici di supporto alla stregua degli altri organi d'Ateneo. Del resto, la mole di lavoro svolta dal personale è costantemente molto impegnativa, tanto da non consentire l'assunzione di un ulteriore carico, soprattutto di tipo amministrativo per il funzionamento dell'organo. Pertanto, per una gestione più incisiva delle attività intraprese, si auspica l'attivazione di un supporto organizzativo di segreteria per l'attività del prossimo CUG (es. redazione e pubblicazione dei verbali, delle relazioni), per la comunicazione di eventi di materia del CUG e per il coordinamento degli eventi di cui il CUG si fa promotore.

Inoltre, si auspica una revisione generale del regolamento CUG, che risale alla prima istituzione dell'organismo nell'anno 2012. In particolare, si consiglia di apportare una modifica che riguarda la partecipazione alle sedute, come per gli altri organi d'Ateneo: l'assenza senza giustificato motivo per tre volte consecutive dalle sedute stesse, ad esempio, dovrebbe comportare per qualsiasi componente del CUG la decadenza, previa diffida, da parte del Presidente del CUG, dopo la seconda assenza. Nello stesso tempo, potrebbe essere rafforzata numericamente la partecipazione all'organismo con la previsione dei membri supplenti, che nell'arco del triennio, possano essere coinvolti e convocati in assenza del componente effettivo, come previsto presso molti Atenei.

Questa segnalazione è doverosa, perché nel corso del 2017, il CUG dell'Università Politecnica delle Marche ha riscontrato la mancata partecipazione della componente studentesca alle attività del Comitato e l'assenza della stessa, peraltro non giustificata, alle sedute delle riunioni. In base a tali circostanze, è stata fatta formale segnalazione al Consiglio Studentesco. Forse, l'introduzione di un gettone di presenza per un massimo di 6 riunioni annue potrebbe incentivare la presenza, in particolare per gli studenti.

Inoltre, per avvicinare il nostro a regolamenti CUG di altri Atenei che prevedono nell'organo il coinvolgimento degli studenti, sarebbe la specifica del diritto di voto alla componente studentesca ad esclusione degli argomenti stringenti riguardanti il solo personale (per esempio relativi al benessere organizzativo, alla gestione dei rapporti di lavoro, alla valutazione, alla formazione) che sono di pertinenza specifica del personale universitario.

Ulteriore precisazione da apportare al Regolamento d'Ateneo in oggetto, in forma di contenuto esplicito, consiste nella espressa dichiarazione (contenuta in molti Regolamenti CUG universitari) che "le attività svolte dai membri del CUG sono da considerarsi attività di servizio a tutti gli effetti", questo soprattutto a tutela del personale tecnico amministrativo impegnato nelle attività dell'organo.



— Si ritiene fondamentale, anche in concomitanza con la nomina triennale dei nuovi Direttori dei Dipartimenti, un'adeguata formazione in materia di responsabilità nella gestione del personale, nell'organizzazione del lavoro e dell'influenza di tali fattori sullo stato del clima lavorativo. E' inoltre necessario incentivare tra le figure apicali, Direttori, Dirigenti e Responsabili delle Divisioni e degli Uffici, la cultura della collaborazione trasversale e del coinvolgimento della platea dei dipendenti che vogliono e possono rappresentare una risorsa attiva; elementi che, come fissa anche la nostra programmazione integrata d'Ateneo, dovrebbero superare una impostazione prevalentemente gerarchica.

Ad esempio, oltre a dover essere rafforzata la formazione su queste tematiche, dovrebbe essere resa concreta e massiccia la partecipazione di queste figure anche nell'occasione di eventi come quello programmato e promosso dal CUG per il 16 ottobre 2018, sul tema specifico della conflittualità in ambito lavorativo.

Su richiesta della componente studentesca, si fa presente la necessità di attivare la Carriera Alias per gli studenti; richiesta già avanzata al Rettore e alla Direttrice Generale dal Presidente del Consiglio Studentesco.

Si chiede inoltre che il CUG possa ricevere annualmente informazioni sul "*Documento Unico sulla Valutazione dei Rischi*" anche a partire dal livello delle strutture dipartimentali, in particolare per quanto riguarda la sezione relativa allo "*Stress Lavoro Correlato*" per poter in seguito fornire il proprio contributo e, in tale ambito, di esperire la propria funzione propositiva e di vigilanza.

Sul fronte, invece, delle garanzie delle pari opportunità di genere e categoria nell'ambito della ricerca scientifica, il CUG segnala la necessità di:

- una maggiore trasparenza nell'assegnazione di risorse che non prevedono concorsi/bandi pubblici o regolamentazione ufficiale (es.: assegnazione borse; assegnazione slot bandi);
- una tempestiva e diretta divulgazione a tutti i potenziali interessati di comunicazioni inerenti i bandi per la partecipazione a richieste di finanziamento, nonché a borse di studio in genere, in quanto a volte è stata segnalata la mancanza di diffusione a livello dipartimentale o di area.

Per la redazione del supplemento in ottica di genere al Bilancio Sociale d'Ateneo è nata una collaborazione con la Prof.ssa Giulia Bettin, Delegata alle Pari Opportunità e la Prof.ssa Maria Serena Chiucchi, Delegata all'Efficienza Organizzativa e al Controllo di Gestione, le quali hanno rilevato nuovi campi d'interesse per l'indagine statistica sulla composizione del PTA, ad esempio, nei confronti del tasso di sovra-scolarizzazione nel nostro Ateneo. Questa indagine, la cui importanza è stata condivisa dal CUG, avrà modo di svilupparsi in prospettiva anche nella prossima rilevazione CUG per la futura relazione annuale. Tale informazione è importante per comprendere il livello di scolarizzazione del personale, quale dato a supporto dello sviluppo strategico dell'Ateneo.



— Per quanto riguarda le statistiche sul personale Univpm, presentate in questa Relazione (Parte 4), si evidenzia l'aumento delle richieste di mobilità interna, specialmente della componente femminile, negli ultimi anni, che spesso sono un indicatore di disagio lavorativo. Infatti, nel 2017, sono aumentate il numero di richieste di mobilità interna, così come le richieste accolte rispetto all'anno precedente. Situazione che sembra essere differente per le mobilità esterne soprattutto in uscita. Il CUG denota che, spesso, l'utilizzo dello strumento di mobilità interne "*ad personam*" per risolvere un disagio lavorativo, rischia di lasciare irrisolto il problema che lo ha scaturito. Questa soluzione resta impermeabile alla cultura del benessere lavorativo. Si auspica, quindi, che eventuali problematiche di malessere organizzativo o di reiterata conflittualità, in situazioni individuate o individuabili, siano evidenziate fin da subito all'interno dei documenti di valutazione dei rischi psicosociali lavoro-correlati; che tali situazioni siano prese in carico e accompagnate dall'Ateneo in un programma esplicito di cambiamento con:

- l'individuazione di obiettivi specifici, attribuiti ai responsabili di struttura e con i relativi monitoraggi periodici per la valutazione dei miglioramenti ottenuti del grado di benessere nella struttura;
- la creazione di focus group per gruppi omogenei di lavoratori, per facilitare l'abbattimento degli ostacoli al miglioramento del clima e della performance organizzativa.

Infine, si segnala che nell'ultimo triennio l'Ateneo e i suoi organi hanno fortemente voluto intraprendere la strada giusta per la realizzazione del Piano di Azioni Positive proposto da questo CUG, ma soprattutto si è cercato di ricreare quei rapporti collaborativi tra le varie componenti di Ateneo che hanno come obiettivo il benessere lavorativo del personale dell'Ateneo.

Si auspica che l'esperienza del CUG possa emergere, in condivisione con altri qualificati soggetti, come preziosa risorsa per svelare il malessere ed al contempo innestare miglioramenti nella percezione soggettiva e motivazionale delle persone che lavorano nell'ente, per una migliore qualità della vita e per una migliore qualità dell'organizzazione e dei servizi forniti alla collettività. Inoltre, sia per le azioni generalizzate verso la promozione del benessere che per le azioni mirate all'intervento su situazioni di specifiche segnalazioni, in continuità con quanto fin'ora svolto dal CUG dell'Univpm si auspica che tali linee di impegno possano essere ricomprese sia nei prossimi piani di azioni positive, che come parti sostanziali della programmazione integrata d'Ateneo.