

Università Politecnica delle Marche

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Relazione Annuale 2019



Claudia Centanni – Marco Centanni – Marco Cidda – Barbara Ermini
Chiara de Fabritiis – Simone Orcioni – Laura Pimpini – Enrico Quagliarini
Oriana Simonetti – Tommaso Valeri

Via Breccie Bianche 12
60121 Ancona / Italia
T. +39 071 2204618
cug@univpm.it
www.univpm.it



Ai vertici dell'Amministrazione

Al Rettore – Prof. Gianluca Gregori

Alla Direttrice Generale – Dott.ssa Rosalba Valenti

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

monitoraggiocug@governo.it

SOMMARIO

1	PREMESSA	4
1.1	Riferimenti Normativi	4
1.2	Finalità	4
1.3	Struttura della Relazione	5
2	PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI	6
2.1	Dati sul personale docente	6
2.1.1	Distribuzione per genere	6
2.1.2	Distribuzione per fasce d'età	7
2.1.3	Permanenza nel profilo e livello	9
2.2	Dati sul personale tecnico amministrativo	11
2.2.1	Distribuzione per genere	11
2.2.2	Distribuzione per fasce d'età	12
2.2.3	Categoria e livello	14
2.2.4	Permanenza nel livello	15
2.2.5	Titoli di studio	17
2.2.6	Dettaglio titoli per Ruolo e livello	18
2.2.7	Ruoli di responsabilità	19
2.3	Conciliazione vita/lavoro	19
2.3.1	Statistiche personale docente	19
2.3.2	Statistiche personale tecnico amministrativo	20
2.4	Parità / Pari opportunità	20
2.4.1	Statistiche personale docente	20
2.4.2	Statistiche personale tecnico amministrativo	21
2.5	Benessere del Personale	23
2.6	Performance	26
3	SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA	28
3.1	Operatività	28
3.2	Attività	29
3.2.1	Poteri propositivi	31



3.2.2	Poteri consultivi	38
3.2.3	Poteri di verifica	38
4	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	39
5	ALLEGATO I	41
5.1	Sezione 1 – dati sul personale	41
5.2	Sezione 2 – Azioni realizzate e risultati raggiunti dal piano delle azioni positive	54
5.3	Sezione 3 – Azioni da realizzare dal piano delle azioni positive	55

1 PREMESSA

1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge 4 Novembre 2010 n. 183 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* prevede che venga garantito il principio delle pari opportunità tra uomini e donne eliminando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Inoltre prevede che venga garantita l’assenza di qualsiasi forma di violenza, sia morale che psichica. Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG) il quale sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione delle previgenti leggi in materia.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le *“linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, integrata successivamente con la Direttiva 2 del 2019, prevede all’art. 3.3 *“Relazioni”*, l’obbligo, da parte del Comitato Unico di Garanzia, di redigere entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all’anno precedente e riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La direttiva ultima del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”* prevede, all’art. 1 *“Relazioni e monitoraggio”*, che la relazione annuale, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità, debba essere inviata all’indirizzo monitoraggiocug@funzionepubblica.it oltre che ai vertici politici dell’Ateneo, alla/al Consigliera/e di Parità provinciale e regionale, alle OO.SS. e alle RSU dell’Ateneo, nonché pubblicata sul sito web dell’Ateneo o dell’Organo.

In seguito all’emergenza covid-19 la scadenza di questo adempimento, fissata inizialmente per il 30 Marzo, è stata posticipata al 15 Maggio come indicato dall’art.37 del D.L. 8 Aprile 2020.

La presente relazione recepisce e adotta il format indicato dalla suddetta direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall’amministrazione.

1.2 FINALITÀ

Uno degli obiettivi principali della relazione è fornire una rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2019 elaborata dal CUG a partire dall’analisi dei dati forniti dall’Amministrazione. Sulla base dei risultati e delle riflessioni conseguenti, il secondo principale

obiettivo è quello di utilizzare i dati a supporto dei compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio e poter giungere alla pianificazione ed alla concretizzazione di azioni di miglioramento nelle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia: tra questi l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

1.3 STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti interne. Questa parte è suddivisa in 5 sezioni contenenti "dati sul personale", "conciliazione vita/lavoro", "parità/pari opportunità", "benessere del personale" e "performance".

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento. Anche questa seconda parte è suddivisa in due sezioni. Nella prima denominata "Operatività" sono inserite in maniera schematica alcune informazioni riguardanti

- Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)
- Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001
- Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
- Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)
- Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG
- Frequenza e temi della consultazione
- Presa in carico dei pareri
- Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliere di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]

Nella seconda sezione, "Attività", sono invece elencate le mansioni principali dell'organo, in riferimento a quanto svolto nel 2019, i cui dettagli sono riportati nel paragrafo 5 contenuto nell'Allegato I.

Chiudono la relazione le considerazioni finali nelle quali viene espressa una sintesi finale di tutti i punti chiave risultanti dall'elaborazione dei dati e dalle azioni messe in campo nel 2019.

2 PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

In questa sezione saranno presentate le elaborazioni e le relative riflessioni del Comitato Unico di Garanzia in relazione ai dati disponibili al 31.12.2019 del personale (docente e tecnico-amministrativo) attivo presso l'Università Politecnica delle Marche. Verranno di seguito analizzati: Distribuzione per genere, fasce d'età, ruolo e livello, titoli di studio, formazione, permanenza nel livello, ruoli di responsabilità.

2.1 DATI SUL PERSONALE DOCENTE

2.1.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

Nell'Ateneo Marchigiano, nel 2019, la componente femminile del personale docente rappresenta il 35,25% dell'intero corpo docente ma, in riferimento agli ultimi 5 anni questa percentuale è cresciuta del 3,9% a fronte di una medesima contrazione della componente maschile. Possiamo perciò asserire che nel periodo in esame, a fronte di poche unità in più di personale docente totale, assistiamo ad un processo di bilanciamento che interessa i vari ruoli. (Figura 2)

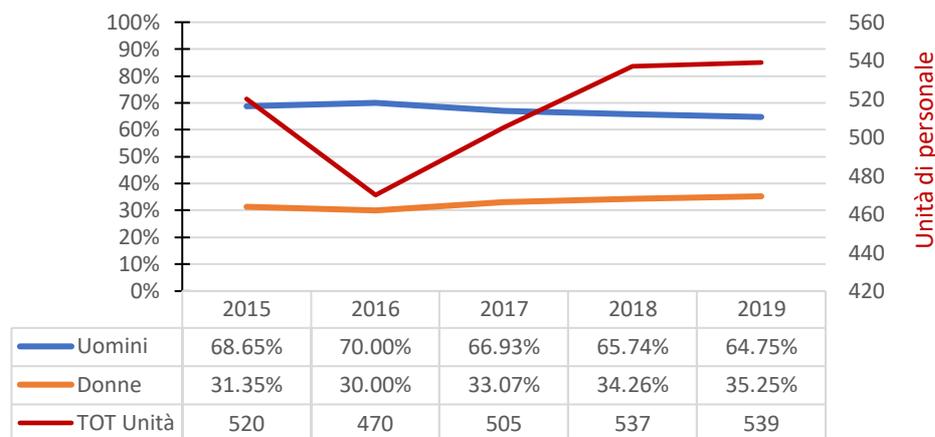


FIGURA 1 – ANDAMENTO DOCENTI PER GENERE. PERIODO 2015 – 2019.

Il quadro emerso dai dati aggiornati al 31.12.2019 conferma un'evidente disparità di genere nel ruolo di docenti di prima fascia ed una controtendenza nel ruolo di ricercatori/trici a tempo determinato. Analizzando il trend degli ultimi 5 anni, si evidenzia per il ruolo di ricercatori/trici a tempo determinato una crescita del personale di genere femminile che supera quello maschile. Tuttavia nello stesso ruolo ma a tempo indeterminato si denota una tendenza opposta con una leggera contrazione dunque del genere femminile. Nei ruoli di seconda e prima fascia la quota delle docenti donne è in costante crescita e, seppur il divario sia ancora ampio, soprattutto in prima fascia, registriamo un processo di riequilibrio importante nella seconda fascia. (Figura 1)

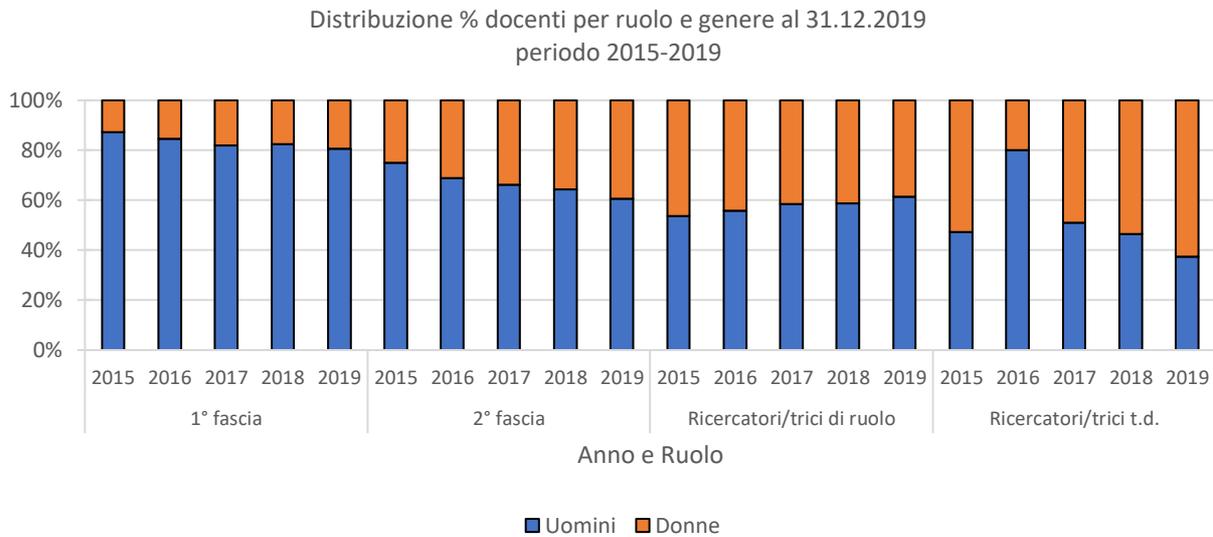


FIGURA 2. DISTRIBUZIONE % DOCENTI PER RUOLO E GENERE. PERIODO 2015 – 2019.

2.1.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

L'analisi per fasce di età evidenzia rispetto al 2018 un andamento costante per le fasce più rappresentative "da 41 a 50" e "da 51 a 60" mentre è evidente come il turnover tra docenti over 60 e under 40 sia proporzionale. (Figura 3)

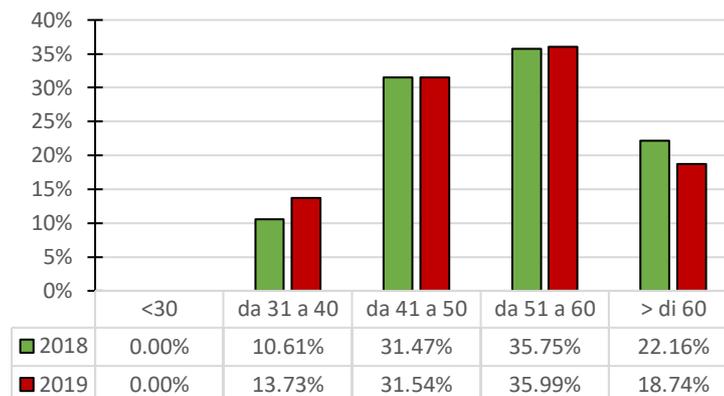


FIGURA 1. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER FASCE D'ETÀ. ANNI 2018 - 2019.

Analizzando più in dettaglio la differenza di genere per ciascuna fascia d'età (sul totale), in analogia con il grafico di Figura 1, il divario aumenta con l'età in considerazione del fatto che per i ruoli di prima e seconda fascia l'età media è maggiore. (Figura 4)

Da un'analisi sul totale per genere in ciascun ruolo, risulta che in prima fascia l'età media maschile è decisamente maggiore: solo l'8% di uomini ha un'età compresa tra 41 e 50 anni

mentre le donne raggiungono il 20%. Nella seconda fascia invece la distribuzione per genere è circa equivalente ma anche in questo caso l'età media delle donne risulta più bassa (Figura 5). La distribuzione per genere dei ricercatori di ruolo invece risulta pressoché uguale nelle varie fasce (Figura 6). Le Figure 6 e 7 mostrano la distinzione per genere del personale ricercatore a tempo determinato, distinto in tipo A e tipo B.

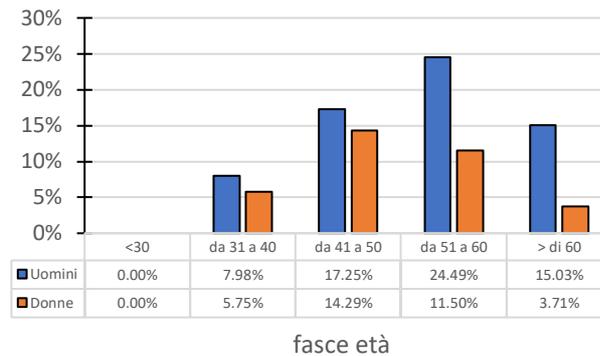


FIGURA 2. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E FASCE DI ETÀ (% SUL TOTALE). ANNO 2019.

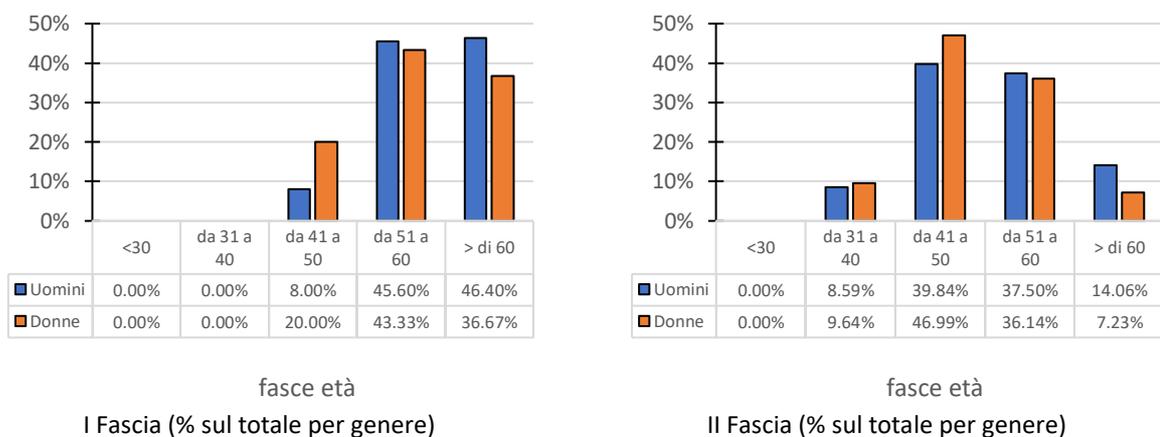
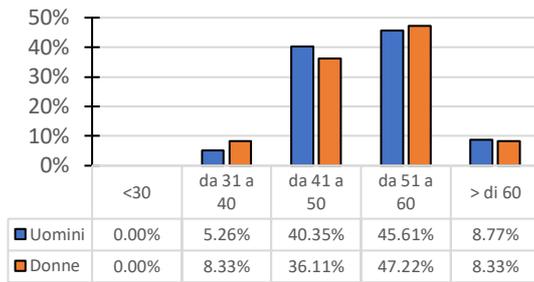
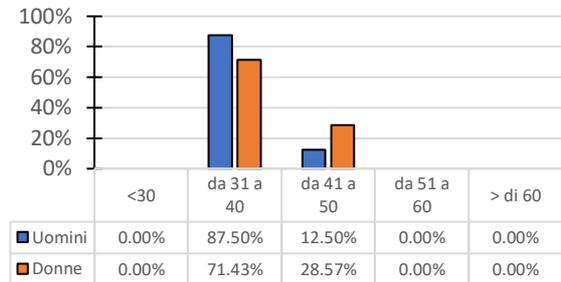


FIGURA 3 DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. I E II FASCIA. ANNO 2019.

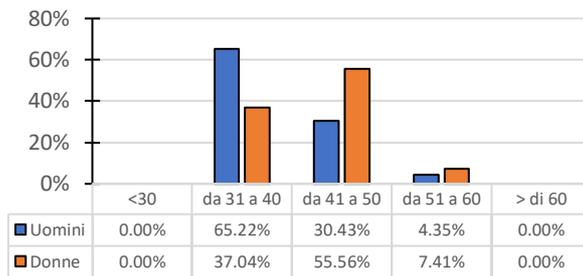


fasce età
Ricercatori di ruolo (% sul totale per genere)



fasce età
Ricercatori t.det. Lett. A (% sul totale per genere)

FIGURA 4. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI DI RUOLO E T.DET. TIPO A. ANNO 2019.



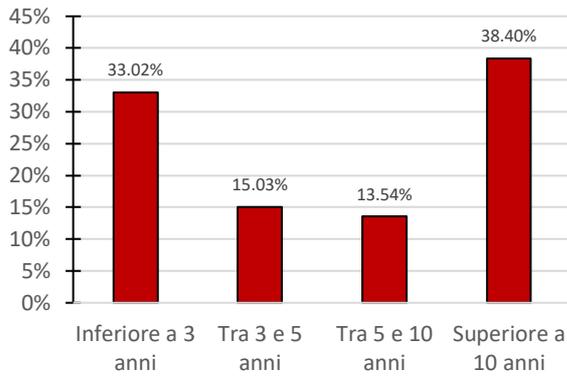
fasce età
Ricercatori t.det. Lett. B (% sul totale per genere)

FIGURA 5. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI T.DET. TIPO B. ANNO 2019.

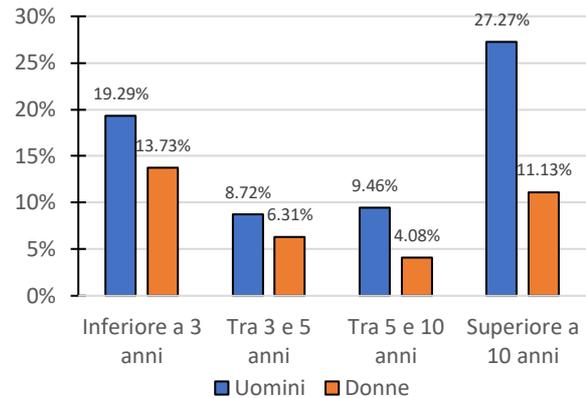
2.1.3 PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO

Riguardo alla permanenza nel profilo e livello un'alta percentuale risulta rimanere per un periodo di tempo superiore a 10 anni, ma considerando l'età media dei docenti che occupano il ruolo di prima fascia (vedi Figura 5) il dato risulta coerente. Si segnala che un'alta percentuale di docenti rimane nel proprio profilo per un tempo inferiore ai 3 anni, perciò possiamo dedurre che i passaggi di livello avvengano regolarmente e gli andamenti delle analisi per genere presentano le stesse caratteristiche per entrambi i generi. (Figura 8)

Dall'analisi approfondita per genere, fasce di età e permanenza nel ruolo e livello è interessante notare come di base l'età media per genere salga con l'aumentare del numero di anni di permanenza per quanto detto in precedenza. (Figura 9)

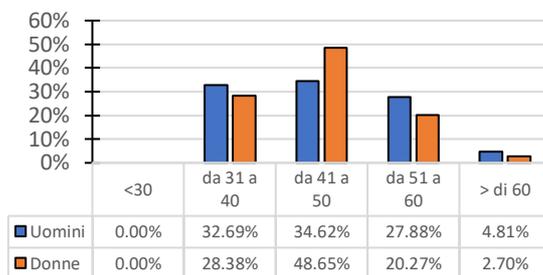


(A)



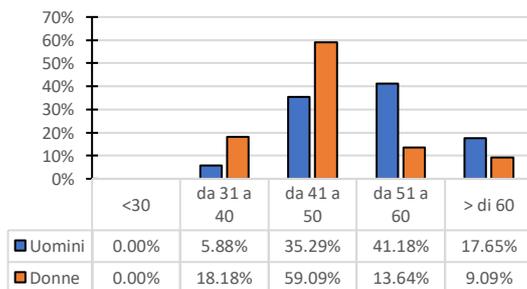
(B)

FIGURA 6. DISTRIBUZIONE DOCENTI TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B) (% SUL TOTALE). ANNO 2019



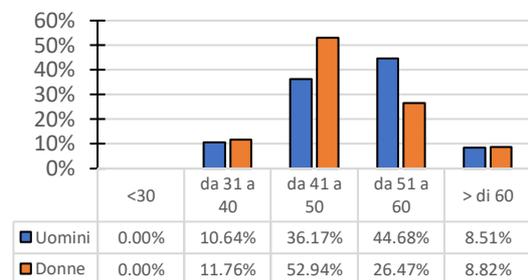
fasce età

Inferiore a 3 anni (% sul tot. per genere)



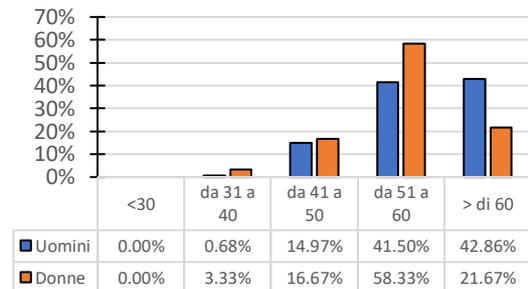
fasce età

Tra 5 e 10 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

Tra 3 e 5 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

superiore a 10 anni (% sul tot. per genere)

FIGURA 7. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2019

2.2 DATI SUL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

2.2.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

L'analisi del personale tecnico amministrativo denota un costante calo delle unità nel periodo considerato 2015-2019. Tuttavia, contrariamente al caso del personale docente, la forbice di genere continua a sbilanciarsi verso il personale femminile raggiungendo nel 2019 la differenza massima: 64,52% donne e 35,48% uomini.

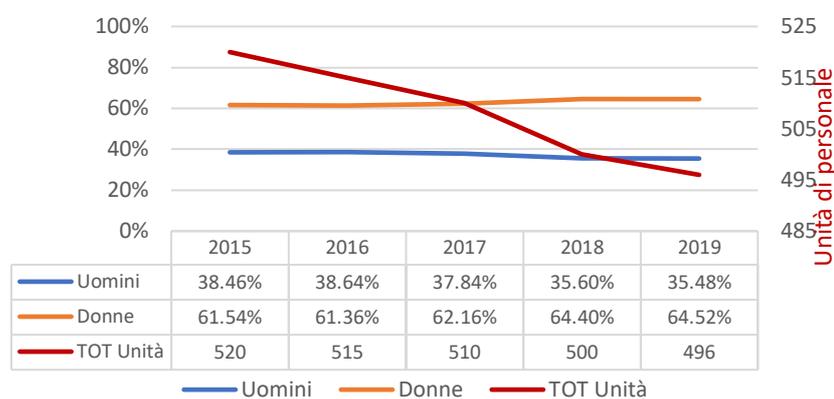
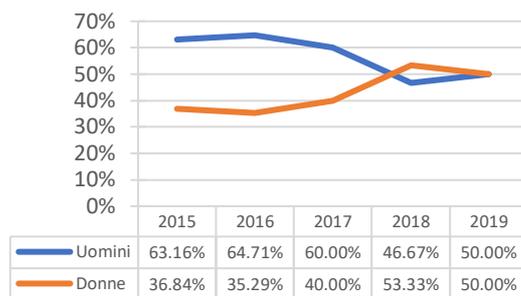


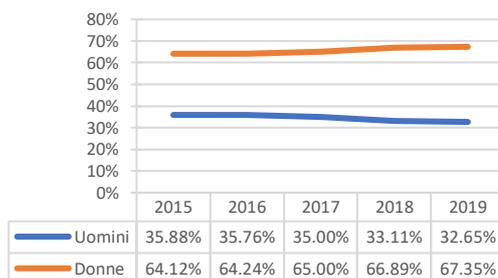
FIGURA 8. ANDAMENTO PTA PER GENERE. PERIODO 2015 – 2019.

Ciò nonostante se scendiamo a livello di ruoli è solo nel 2018 che il forte squilibrio, che vedeva più uomini nella categoria EP, ha raggiunto l'inversione di tendenza, riassetandosi però nel 2019 al 50% (Figura 11 – ruolo EP). Decisamente più in linea rispetto alla composizione totale del personale è la suddivisione del genere nei ruoli D e C (Figure 11 – ruolo D e ruolo C) mentre vi è un maggiore squilibrio nella categoria B (Figura 11 – ruolo B).



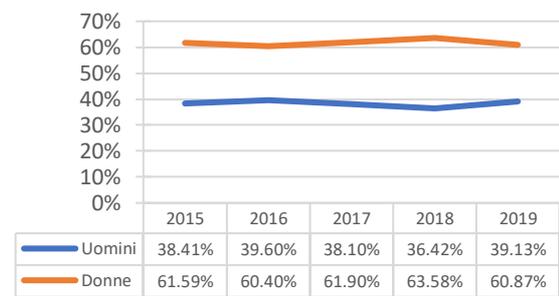
Anni

Ruolo "EP"



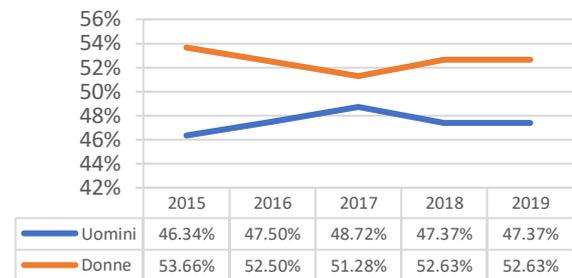
Anni

Ruolo "C"



Anni

Ruolo "D"



Anni

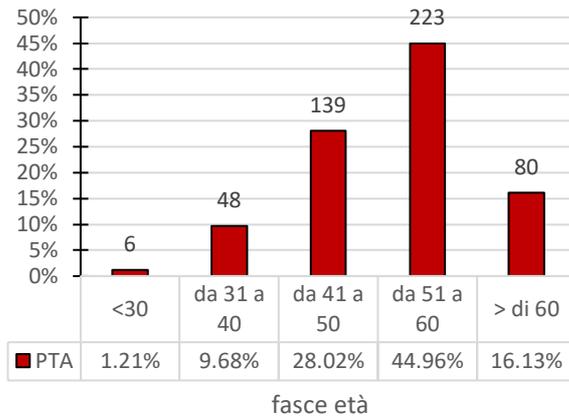
Ruolo "B"

FIGURA 9. DISTRIBUZIONE % PTA PER RUOLO E GENERE AL 31.12.2019. PERIODO 2015-2019.

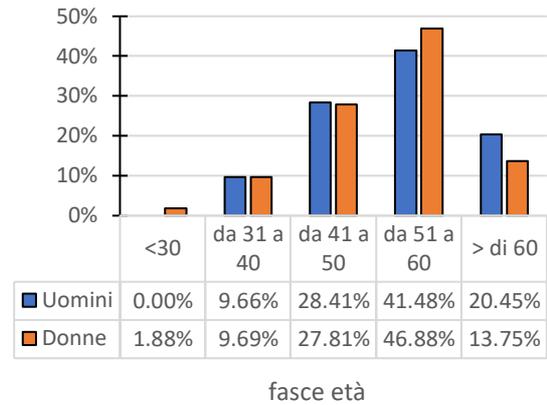
2.2.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

Anche nel 2019 circa il 45% del personale tecnico amministrativo rientra nella fascia di età tra 51 e 60 anni con 223 unità di personale, mentre la fascia di età fino a 50 anni copre circa il 40% del totale. Può essere significativo il fatto che ci sia un quasi perfetto equilibrio di genere fino ai 50 anni, probabilmente legato alle maggiori attenzioni nel turnover del personale. (Figura 12)

In riferimento al personale nel ruolo di categoria D, l'età media è inferiore con una prevalenza nella fascia di età compresa tra 41 e 50 anni. (Figura 14-A)

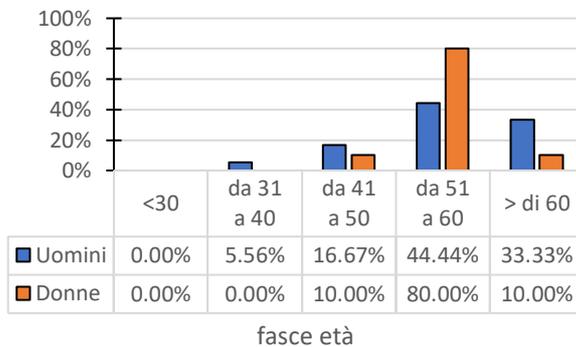


(A)

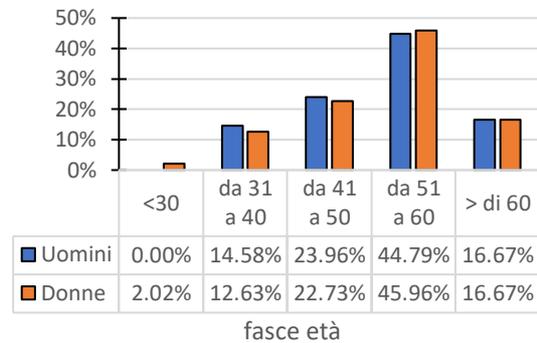


(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 10. DISTRIBUZIONE PTA TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B). ANNO 2019.

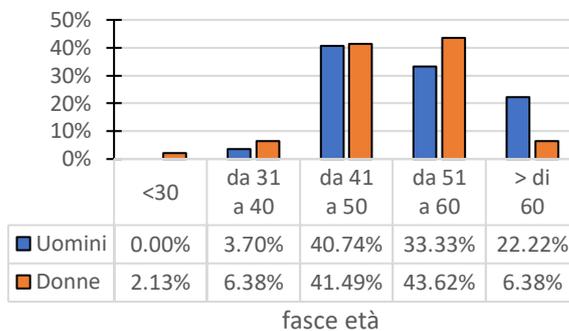


(A) (% sul tot. per genere)

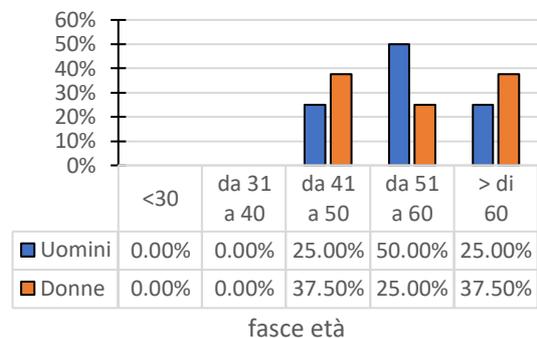


(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 11. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. B (A) E CAT. C (B). ANNO 2019.



(A) (% sul tot. per genere)



(B) (% sul tot. per genere)

FIGURA 12. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. D (A) E CAT. EP (B). ANNO 2019.

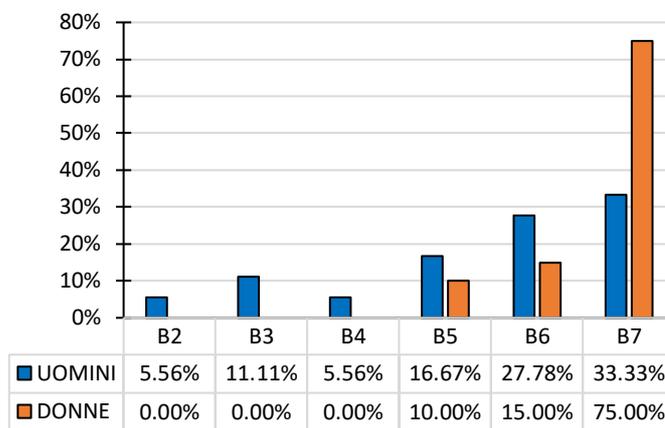
2.2.3 CATEGORIA E LIVELLO

Dal dettaglio di genere per ciascuna categoria risulta che per la categoria B i livelli più alti sono occupati da unità di personale femminile in virtù del fatto che sono presenti più donne rispetto agli uomini e con un'età superiore a questi ultimi.

Per la categoria C abbiamo un sostanziale equilibrio di età ed una notevole prevalenza di donne (67,35%) ciò nonostante i livelli più alti sono occupati prevalentemente da personale di genere maschile.

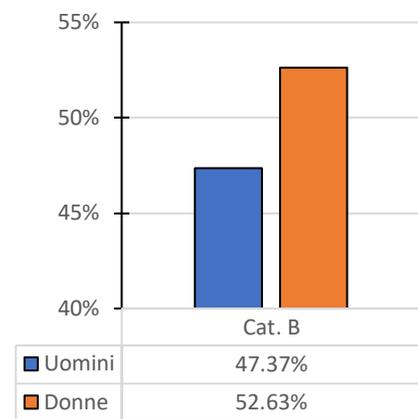
Anche la categoria D è costituita da oltre il 63% di donne, tuttavia registriamo che solo in 3 livelli su 7 si ha una prevalenza di questo genere.

La categoria EP registra un perfetto equilibrio di genere (50%).



livello nella posizione economica

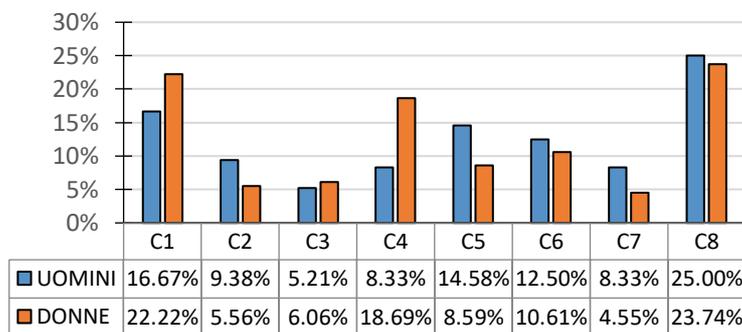
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. B

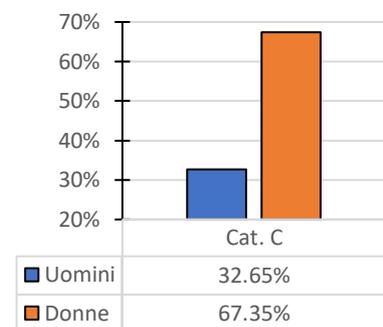
(B)

FIGURA 13. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. B (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2019.



livello nella posizione economica

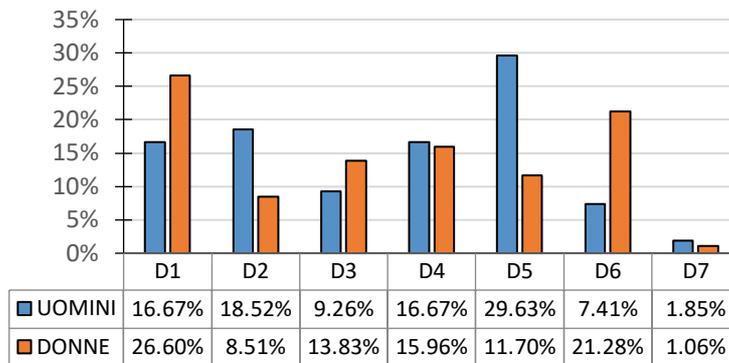
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. C

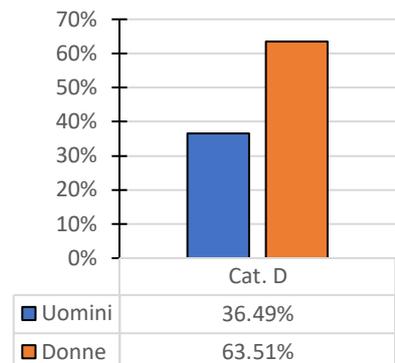
(B)

FIGURA 14. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. C (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2019.



livello nella posizione economica

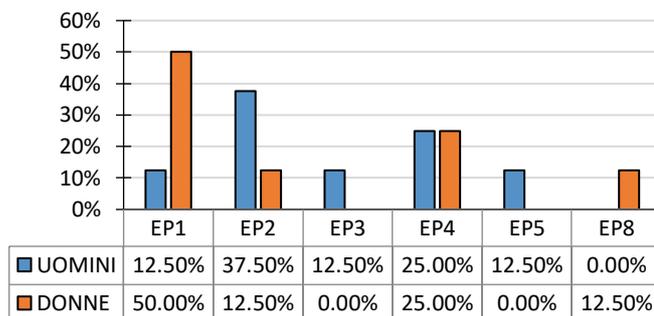
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. D

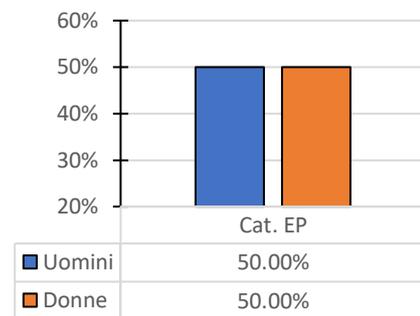
(B)

FIGURA 15. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. D (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2019.



livello nella posizione economica

(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. EP

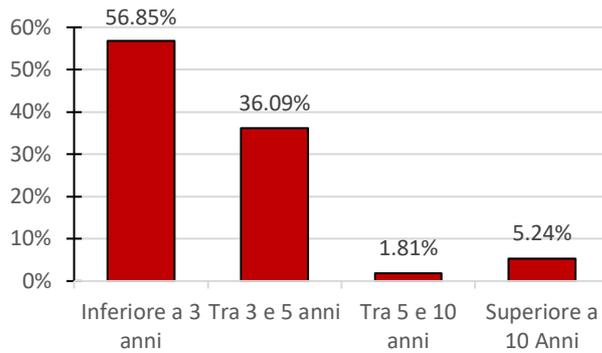
(B)

FIGURA 16. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIBELLO NELLA CAT. EP (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2019.

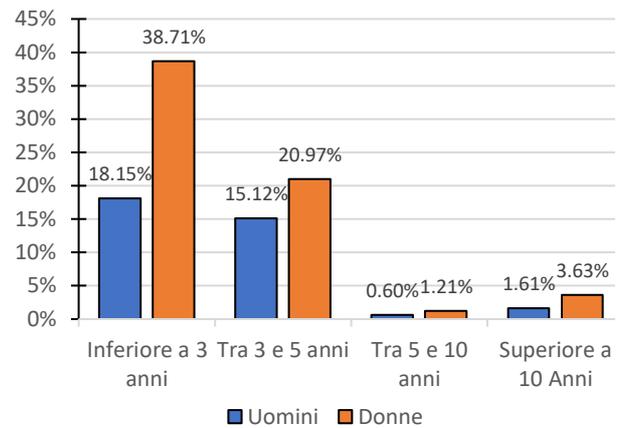
2.2.4 PERMANENZA NEL LIVELLO

Al 31.12.2019 risulta che oltre il 56% del personale tecnico amministrativo permanga nel proprio livello per un periodo inferiore ai 3 anni, in considerazione del fatto che negli ultimi anni le progressioni orizzontali siano state regolari.

Analizzando nel dettaglio le fasce di età del personale distinte per genere in relazione alla permanenza nel livello emerge che più uomini rimangono meno tempo nel livello rispetto alle donne. Certamente questo dato andrebbe analizzato più a fondo magari mettendolo in relazione con il numero di posti a disposizione per le progressioni orizzontali e l'analisi per genere degli esiti di ciascun bando. (Figura 19)

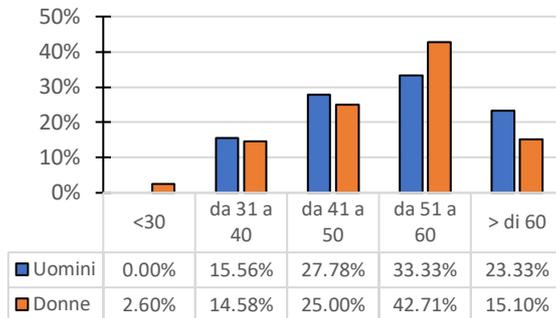


(A)

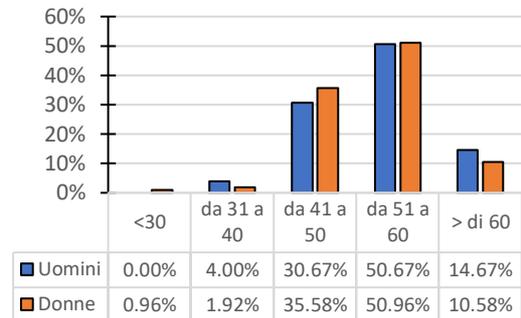


(B) (% sul totale)

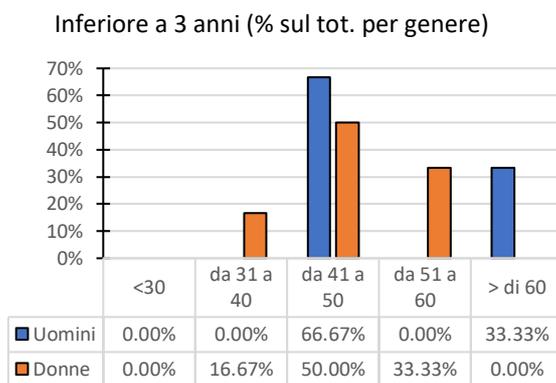
FIGURA 17. DISTRIBUZIONE PTA PER PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO. GENERALE (A), PER GENERE (B). ANNO 2019



fasce età

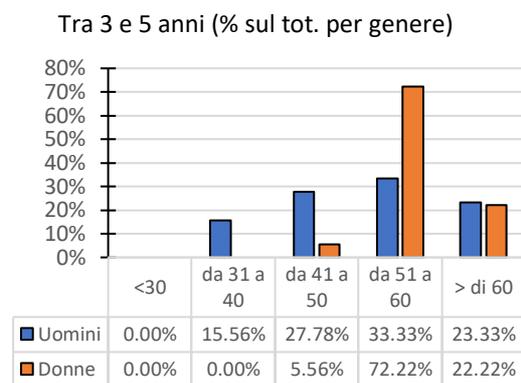


fasce età



fasce età

Tra 5 e 10 anni (% sul tot. per genere)



fasce età

Superiore a 10 anni (% sul tot. per genere)

FIGURA 18. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2019

2.2.5 TITOLI DI STUDIO

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ha per oltre il 48% una formazione fino al diploma di scuola media superiore, circa il 41% ha una laurea e il restante 11% circa ha una formazione post laurea.

A livello di genere le donne con formazione fino alla secondaria di secondo grado sono circa il 46% confronto al 51% con la stessa formazione di genere maschile. Hanno invece una laurea il 43,76% delle donne e il 37,5% degli uomini. Circa pari la percentuale dei post laurea.

Ciò nonostante dai grafici seguenti notiamo che la percentuale di genere femminile nella categoria D è inspiegabilmente più bassa rispetto al personale di genere maschile, nonostante le donne siano più titolate degli uomini.

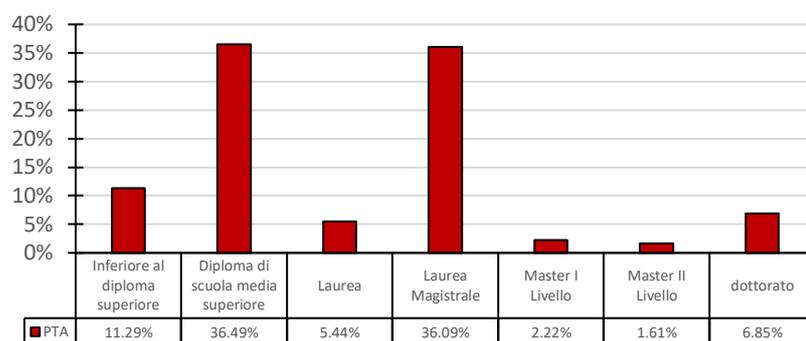


FIGURA 19. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO.

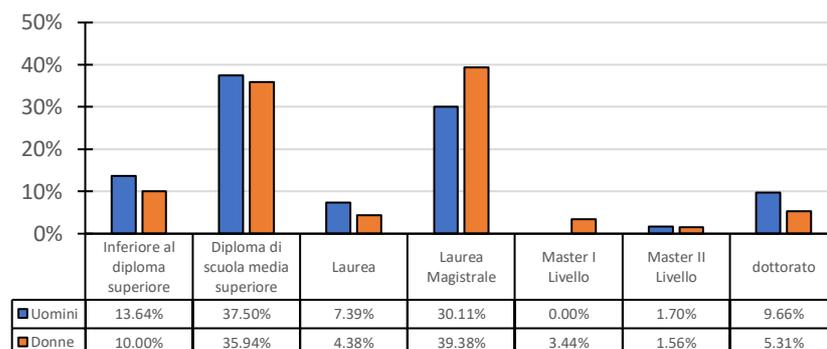


FIGURA 20. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE (% SUL TOT PER GENERE). ANNO 2019.

2.2.6 DETTAGLIO TITOLI PER RUOLO E LIVELLO

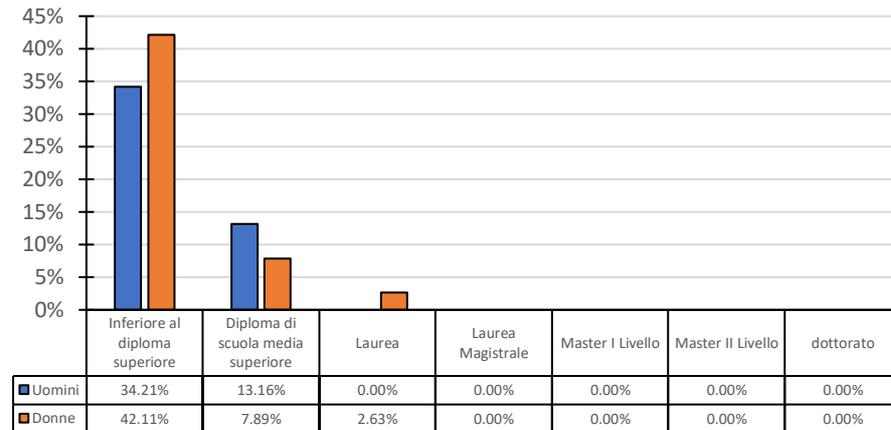


FIGURA 21. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. B. (% SUL TOTALE) ANNO 2019.

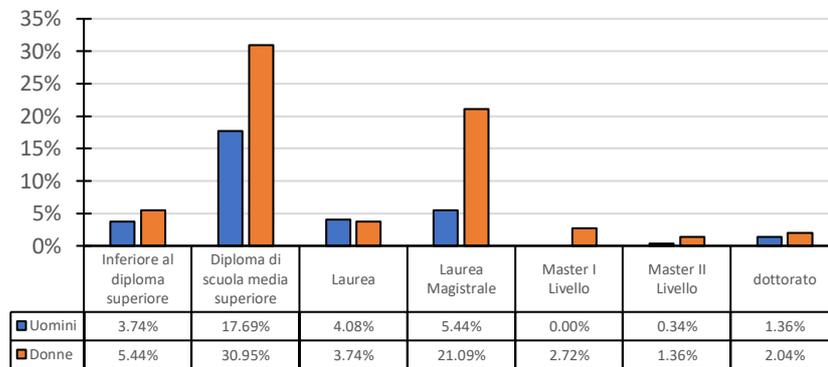


FIGURA 22. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. C. (% SUL TOTALE) ANNO 2019.

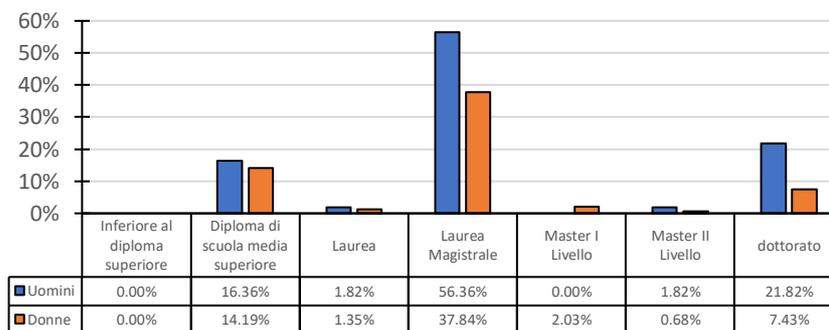


FIGURA 23. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. D. (% SUL TOTALE) ANNO 2019.

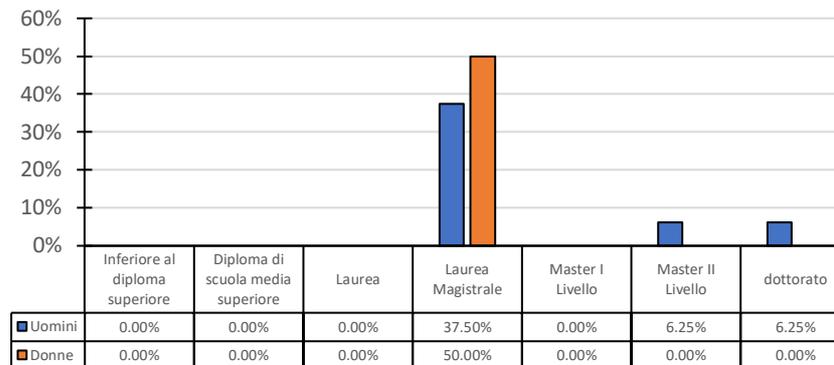


FIGURA 24. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. EP. (% SUL TOTALE) ANNO 2019.

2.2.7 RUOLI DI RESPONSABILITÀ

In correlazione alla composizione percentuale totale del personale, anche la ripartizione delle responsabilità rispecchia questo andamento. Il 66,5% dei ruoli di responsabilità sono affidati al personale di genere femminile contro il 33,5% di quello maschile.

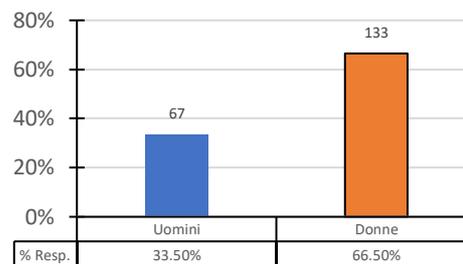


FIGURA 25. PTA CON POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ PER GENERE. ANNO 2019.

2.3 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

2.3.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Circa il 95% del personale docente lavora in regime di tempo pieno e, come dal grafico sottostante, il restante 5% a tempo definito è quasi totalmente maschile.

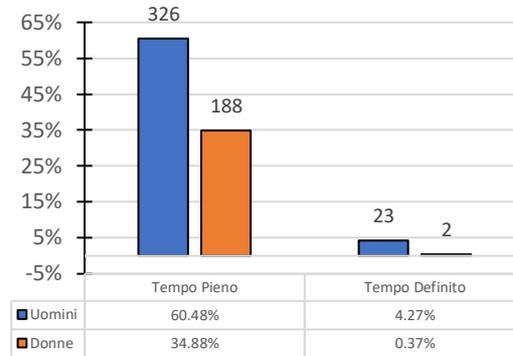


FIGURA 28. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2019.

2.3.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il personale tecnico amministrativo si segnala una più alta percentuale di genere femminile (6,2%) in regime di part-time, seppur il personale inquadrato in questa tipologia di contratto supera di poco l'8%.

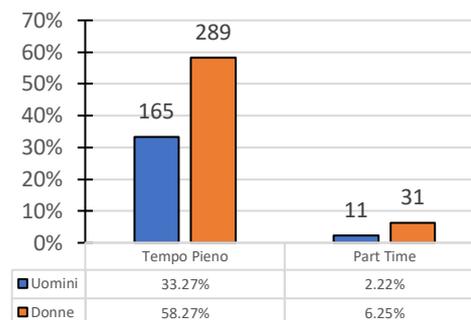


FIGURA 26. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2019.

2.4 PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

2.4.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Nel 2019 sono state 236 le commissioni costituite per bandi relativi ad assegni di ricerca, docenti di I e II fascia e ricercatori a tempo determinato. Tenendo presente il rapporto percentuale tra uomini e donne per la componente docente totale (65% circa uomini contro 35% circa donne) le nomine dei commissari per i vari bandi si avvicinano a questo rapporto.

La composizione delle commissioni, in termini di genere, rispecchia in qualche modo quella che è la percentuale di composizione del personale docente. Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più

anziano/a in ruolo e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

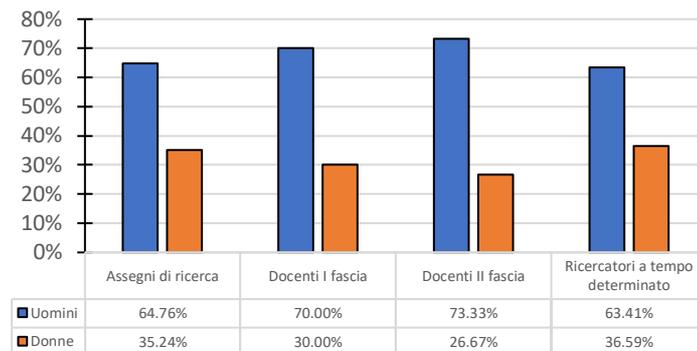


FIGURA 27. DISTRIBUZIONE COMMISSARI PER GENERE E TIPO COMMISSIONE. ANNO 2019.

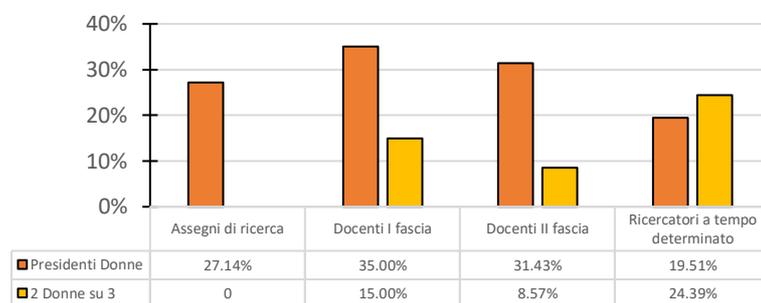


FIGURA 28. DISTRIBUZIONE % PRESIDENTI DONNE PER TIPO COMMISSIONE. ANNO 2019.

2.4.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Come per il personale docente, anche per il personale tecnico amministrativo le commissioni sono composte da un numero di membri pari a tre. Per questa categoria di personale non possiamo non notare come vi sia una perfetta parità di genere nella nomina dei commissari. Tuttavia, nel 2019 su un totale di 12 commissioni e nonostante l'equilibrio totale nella composizione in genere, nel 75% dei casi il ruolo di presidente è stato affidato ad un uomo probabilmente per la maggiore anzianità di servizio.

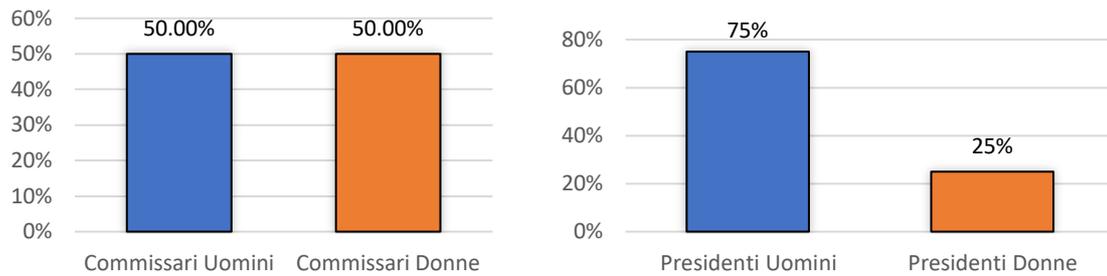


FIGURA 29. (PTA) PERCENTUALE DI GENERE DEI COMPONENTI E PRESIDENTI SU 12 COMMISSIONI. ANNO 2019.

Riguardo le ore di formazione erogate per il personale tecnico amministrativo si segnala come l'amministrazione negli ultimi anni sia maggiormente attenta alla pianificazione di una formazione che possa raggiungere tutte le esigenze del personale, svincolandola, ove possibile dalla formazione concorrente per le progressioni di carriera. Sono state molte le tematiche di formazione a cui il personale ha potuto partecipare nel 2019.

Il maggior numero di ore è stato dedicato alle competenze manageriali e relazionali, in virtù dell'avvio di un programma di formazione top/down che servirà a migliorare sia l'aspetto organizzativo che l'aspetto relazionale tra il personale. Riteniamo che questo punto sia importante e auspichiamo che continui il ciclo di formazione cominciato lo scorso anno.

L'aggiornamento professionale ricopre sempre un ruolo di una notevole importanza per il personale del nostro Ateneo.

Dal grafico di Figura 33, invece, possiamo notare quali siano le aree più di interesse per l'uno o l'altro genere. Osserviamo che in questo caso la maggiore o minore presenza di uno dei due generi dipenda dalla composizione degli uffici coinvolti in quella tematica.

Dal grafico di Figura 34, in cui viene riportata la percentuale di ore di formazione per tematica e genere riferita al totale delle ore di formazione, si può notare come venga rispettato il rapporto di composizione di genere del personale totale, portandoci a pensare come gran parte del personale abbia avuto accesso ad una qualche tipologia di formazione.

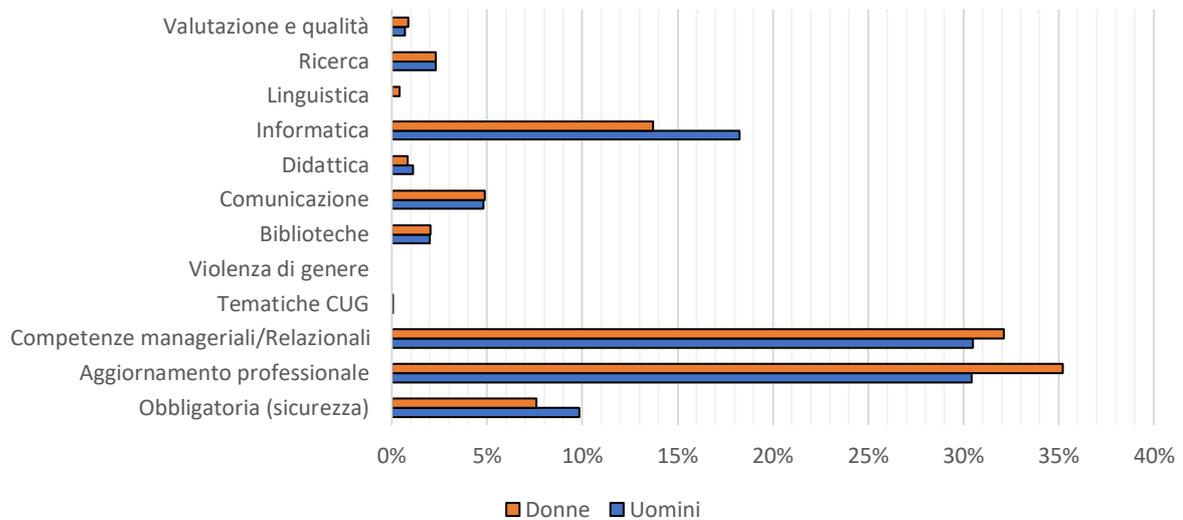


FIGURA 30. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT PER GENERE). ANNO 2019.

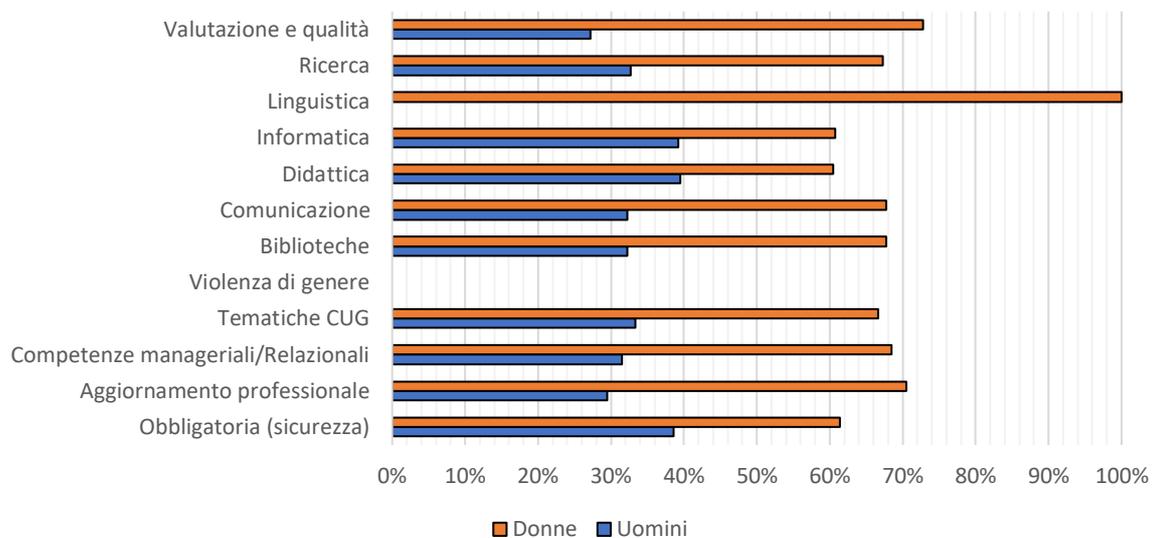


FIGURA 31. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT ORE FORMAZIONE). ANNO 2019.

2.5 BENESSERE DEL PERSONALE

L'università Politecnica delle Marche adotta il Codice Etico attuativo dell'art. 2, comma 1 della legge 240/2010, il cui organo preposto alla diffusione dei principi del codice, al monitoraggio e ricezione delle segnalazioni nonché ad istruire le procedure su di esse è la Commissione Etica. L'Ateneo adotta inoltre il Codice di comportamento in attuazione di quanto disposto dell'art. 54 comma 5 del Dlgs 165/2001, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al

Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16/04/2013 n.62, denominato “Codice di comportamento nazionale”.

Il codice Etico rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell’Università, proponendosi come dichiarazione di principi e valori accettati e condivisi da tutti i soggetti che compongono la comunità universitaria. Fra i principi e valori da condividere ci sono la trasparenza, l’imparzialità, il rispetto e la correttezza, la libertà accademica, le pari opportunità, la tutela della proprietà intellettuale, il rifiuto del nepotismo, la rimozione del conflitto di interessi.

Le norme individuate dal codice di comportamento definiscono gli obblighi comportamentali di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, nonché ai dirigenti.

L’università Politecnica delle Marche si è dotata inoltre di un “Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità”, emanato con D.R. n.394 del 27 febbraio 2013, modificato di recente dal Comitato ed approvato con D.R. n.171 del 21 febbraio 2020, entrato in vigore il 7 Marzo 2020.

Per mezzo di esso il Comitato promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria e garantisce la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell’accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere fisico, psicologico ed organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro.

In linea con i compiti e le funzioni assegnate il Comitato ha proposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 suddividendolo in 7 aree di intervento:

1. Implementazione funzioni e ruolo del CUG
2. Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione delle azioni di miglioramento
3. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio
4. Ateneo sostenibile
5. Sportello di ascolto
6. Formazione del personale
7. Pari opportunità della ricerca

A partire dal 5 Novembre 2019 e fino al 17 Gennaio 2020 è stato somministrato a tutto il personale dell’ateneo un questionario sul rischio stress lavoro correlato e sul benessere organizzativo. Il questionario è stato predisposto da un gruppo di lavoro composto dall’ufficio salute e sicurezza, l’ufficio statistico e di valutazione, sentito il parere del CUG, la cui presidente partecipa alle riunioni del gruppo.

Il questionario somministrato, in riferimento agli ultimi 12 mesi, è suddiviso in due sezioni. La prima contiene tutte le domande del questionario predisposto dall'INAIL per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato mentre la seconda parte è relativa al benessere organizzativo/lavorativo. Il ruolo del Comitato nella fase di predisposizione delle domande è stato quello di valutare eventuali integrazioni utili per poter acquisire dati da poter utilizzare per proporre eventuali azioni correttive.

La partecipazione al questionario è stata nel complesso buona: 65,79% per il PTA e 37,36% per i Docenti. Ad ogni modo i dati sono in fase di analisi e saranno oggetto di studio nelle prossime relazioni.

Sportello di ascolto studenti:

Da 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, ma che sarà a disposizione anche degli universitari della Regione, per aiutarli in caso di 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 e-mail all'indirizzo sap.ascoltostudenti@sm.univpm.it.

Sportello di ascolto per il personale:

Sulla linea dello Sportello di Ascolto per gli studenti e, a partire dalla realtà già presente per i propri dipendenti presso l'Azienda Ospedali Riuniti di Ancona, il CUG ha proposto di riprodurre la medesima tipologia di servizio anche per il personale dell'Università, a seguito di una specifica convenzione. 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. Nell'arco del 2019 lo sportello di ascolto del personale ha gestito 6 segnalazioni di cui 3 riguardanti il personale tecnico amministrativo, 2 il personale sanitario e 1 il personale docente.

Non è ancora presente la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, tuttavia il bando, chiuso l'8 Maggio 2020, ha raccolto 10 candidature. Nel mese di Giugno è prevista la selezione, per cui si prevede la piena attivazione di questa figura già a partire dal mese di Luglio.

Grazie all'analisi dei risultati futuri raccolti dal questionario sul benessere organizzativo e con l'introduzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, il CUG intende rafforzare la rete di attori già presenti in Ateneo e coinvolti nella prevenzione dei fenomeni di molestie e mobbing.

2.6 PERFORMANCE

L'Ateneo si prefigge di raggiungere e mantenere l'obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti. A questo scopo è stata attuata un'azione di monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale attraverso la somministrazione di un questionario ad hoc.

Il piano strategico dell'Università Politecnica delle Marche dedica un'intera area che possiamo assimilare al tema del benessere organizzativo/lavorativo denominata "Verso una nuova cultura organizzativa e amministrativa" i cui obiettivi strategici sono:

- Promuovere l'innovazione come leva per la semplificazione della gestione amministrativa
- Crescita e valorizzazione delle risorse umane
- Migliorare la sostenibilità degli obiettivi attraverso un'attività di pianificazione e controllo
- Comunicazione
- Implementare le misure in tema di anticorruzione e trasparenza

Particolare attenzione viene dedicata, specialmente negli ultimi anni, alla riorganizzazione dell'amministrazione centrale, attuando il principio di rotazione degli incarichi, di migliore utilizzo delle risorse, di razionalizzazione e di efficientamento delle procedure orientate alle strategie dell'Ateneo. L'obiettivo di particolare interesse al monitoraggio da parte del CUG, si prefigge di



stimolare l'emersione del merito e un clima collaborativo basato su trasparenza e responsabilizzazione.

Ulteriore obiettivo strategico è favorire una formazione generale e costante finalizzata al miglioramento delle prestazioni ed al riconoscimento della professionalità. È partito nel 2019 un piano di formazione su vari livelli la cui offerta è oggetto di continue revisioni per permettere di ampliare la scelta da parte del personale, della tematica maggiormente adeguata al proprio ruolo. È stata potenziata inoltre la formazione culturale e la crescita professionale delle figure dei responsabili, quali team manager, finalizzata ad un orientamento all'utenza, con l'obiettivo di far acquisire ai responsabili delle strutture maggiore consapevolezza del ruolo di coordinamento delle risorse umane anche in relazione agli obiettivi da perseguire. Le attività, organizzate in 5 moduli di 2 giornate, si sono concluse con un workshop finale con il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia per la proposta di alcune criticità da risolvere.

Salvo alcuni casi, è da migliorare il coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia nella fase di consultazione riguardo le tematiche di competenza.

3 SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento.

3.1 OPERATIVITÀ

L'art. 21 dello Statuto dell'Università Politecnica delle Marche disciplina la nomina e la composizione del Comitato Unico di Garanzia, così come ripreso anche nell'art.12 del Regolamento Generale di Ateneo. Il CUG è composto da:

- Quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo
- Quattro rappresentanti del personale docente
- Due rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studentesco al proprio interno.

I componenti in rappresentanza del personale tecnico amministrativo e docente, vengono eletti dagli appartenenti alle rispettive categorie come disciplinato dal Regolamento Generale di Ateneo.

Con DR. n.1242 del 31 Ottobre 2018 sono stati nominati i componenti attuali del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche la cui composizione rispetta un perfetto equilibrio di genere. Su dieci componenti totali infatti 5 sono donne e 5 uomini. Al Comitato è stato assegnato un Budget di 5000,00€ nel 2019, ma i costi riguardanti la formazione dei componenti rientrano in una voce di bilancio separata.

Il CUG dell'Ateneo ha una pagina web dedicata www.univpm.it/CUG per la pubblicazione del materiale (normativa, relazioni, progetti, composizione, contatti) ma l'Ateneo mette a disposizione la Home Page del sito principale di Ateneo www.univpm.it per dare maggior risalto alle notizie e gli eventi organizzati in collaborazione con il Comitato. Rimane sempre a disposizione dell'Organo un'aula adibita presso uno dei poli Universitari dell'Ateneo e utilizzata per lo svolgimento delle riunioni e per i vari incontri più ristretti che si dovessero rendere necessari nello svolgimento delle attività.

È stato sottoposto a parere del CUG il Questionario sul benessere organizzativo dell'Ateneo trasmesso poi al personale tecnico amministrativo e ai docenti a partire dal 5 Novembre 2019.

Il Comitato collabora con la Referente del Rettore alle Pari Opportunità, aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, collabora con le figure locali della Consigliera Provinciale e Regionale di parità. È in fase di pianificazione una più stretta collaborazione con tutti gli enti della regione Marche per uniformarsi a livello territoriale sugli obiettivi di competenza dell'organo. È attualmente in corso di svolgimento il bando per la nomina del/la Consigliera di Fiducia.

3.2 ATTIVITÀ

Nel corso del 2019 il Comitato si è riunito 12 volte con una partecipazione media dell'80% dei suoi componenti ma una scarsa partecipazione della componente studentesca. Nonostante le sedi amministrative e dei vari poli universitari siano sparse sul territorio, la maggior parte delle riunioni si sono svolte in uno spazio dedicato adibito presso i locali del Polo Montedago ad Ancona. Tuttavia, occasionalmente, altri spazi sono disponibili o ricavabili presso i poli dislocati nella stessa città.

A partire da 4 Febbraio 2019 a seguito dell'Ordinanza del Direttore Generale n.71 il CUG si avvale della collaborazione dell'Ufficio Organi Collegiali per le attività connesse al funzionamento ed allo svolgimento delle attività dell'organo stesso, la cui responsabile partecipa alle riunioni per supporto alla verbalizzazione.

In continuità con il lavoro svolto nel mandato precedente, si è continuato a rafforzare i legami con gli altri organismi di parità delle università grazie al raccordo della Conferenza Nazionale, per mezzo della quale è possibile scambiarsi opinioni, buone prassi e anche formazione. Tra i principali obiettivi portati avanti dal Comitato nel 2019 spicca la conciliazione vita/lavoro ed il benessere lavorativo.

In CUG attuale ha modificato e integrato il "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità" disciplinando i rapporti con la/il Consigliera/e di Fiducia in vista della sua nomina.

Nel corso del 2019 i componenti del Comitato hanno partecipato a convegni e seminari informativi su tutto il territorio nazionale. Si segnala inoltre la partecipazione di un membro del comitato, Chiara de Fabritiis, nel Comitato Pari Opportunità dell'Unione Matematica Italiana (UMI) in qualità di coordinatrice.

Partecipazione a convegni, seminari e incontri

L'8 Marzo in occasione della "giornata internazionale della donna" si è svolto un incontro dal titolo "*Donne e lavoro nelle Marche*" che ha visto la presentazione dell'indagine sulle occupate. L'incontro è stato promosso dalle sigle sindacali con il contributo del Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali dell'Università Politecnica delle Marche.

Il 29 Marzo 2019 il Comitato ha partecipato al workshop "*Implementing Gender Equality Plans (GEP) at universities of science and technology*" organizzato dal Politecnico di Torino presso il Castello del Valentino. Tra gli obiettivi principali: "scambio di buone pratiche e proposta di linee guida per l'implementazione del GEP nelle università S&T", "identificare le sfide e le opportunità per l'implementazione del GEP nelle università S&T".

Il 1 Aprile 2019 si è svolto a San Benedetto del Tronto, presso i locali dell'Università Politecnica delle Marche, il convegno dal titolo "*Quote di genere nelle istituzioni pubbliche e nelle società private: Inquadramento giuridico e conseguenze economiche*" organizzato dal Dipartimento di Management della Facoltà di Economia con la partecipazione della rete delle consigliere di parità

delle Marche, della consigliera di Parità per la provincia di Ascoli Piceno e della commissione per le pari opportunità tra uomo e donna della regione Marche.

Il 25 Maggio 2019 il Comitato ha partecipato al seminario formativo *“Cuori, corpi, menti in transizione: dare voce alle discriminazioni di genere e per orientamento sessuale”* organizzato con il patrocinio ed il supporto di CGIL Marche, COOSS, Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna della regione Marche, Marche pride. L’evento moderato dalla consigliera di Parità per la provincia di Ancona ha visto la partecipazione attiva anche della delegata alle pari opportunità dell’Ateneo, Giulia Bettin e la presidente del CUG Univpm Claudia Centanni.

Il 10 Ottobre il Comitato ha partecipato a Trento al seminario dal titolo *“La sicurezza inclusiva: dal progetto alla pianificazione dell’emergenza”*, iniziativa nell’ambito della V edizione di *“emergenza e fragilità”*. Il seminario ha trattato i temi della sicurezza sui luoghi di lavoro con particolare focus sulle persone con disabilità. A seguire, l’11 Ottobre si è tenuto il seminario *“La sicurezza non è uguale per tutti/e: il ruolo dei CUG universitari”* organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell’Università di Trento che ha visto la condivisione di buone prassi nello svolgimento delle attività dei CUG all’interno delle università.

Dal 18 Ottobre al 15 Novembre il CUG ha seguito il II modulo del corso di aggiornamento professionale *“Equità e Diversità: politiche istituzionali, strategie antidiscriminatorie e modelli organizzativi”* organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell’Università degli studi di Firenze. Il secondo modulo di cinque ha trattato il tema *“Organizzazione e benessere organizzativo”*. Il corso è stato suddiviso in varie giornate formative con dei focus precisi quali: *“cos’è il benessere organizzativo”*, *“organi per la promozione del benessere organizzativo e il contrasto al mobbing, alle molestie e alle discriminazioni: La consigliera di fiducia e il Comitato Unico di garanzia”*, *“il bilancio di genere”*, *“stress lavoro correlato e sicurezza sul lavoro in un’ottica di genere”*, *“gender mainstreaming e intersezionalità”*.

Dal 4 al 8 Novembre si è tenuto a Trieste il meeting *“A Global Approach to the Gender Gap in Mathematical, Computing and Natural Sciences: How to Measure it, How to Reduce it?”* organizzato da International Centre For Theoretical Physic (ICPT) in collaborazione con International Mathematical Union e SISSA a cui ha partecipato Chiara de Fabritiis.

Il 21 novembre si è tenuto presso i locali della Regione Marche un incontro formativo dal titolo *“Progetto Better Place: per organizzazioni libere da stereotipi e sessismo”*. Scopo del seminario è quello di fornire importanti strumenti individuali per riconoscere la violenza nonché per prevenire ogni forma di discriminazione, considerando anche le nuove modalità di comunicazione interpersonale attraverso la rete internet e le leggi che stabiliscono nuove forme di responsabilità e limiti tra comportamenti leciti e illeciti. Tra i temi trattati: *“trasmissione degli stereotipi attraverso l’educazione”*, *“immagine sessista della donna nella cartellonistica pubblicitaria”*, *“stereotipi nello sport e nel mondo del lavoro”*, *“gender gap”*, *“il linguaggio di genere”*, *“il linguaggio negli atti amministrativi”*, *“il linguaggio sessista nel quotidiano, nei media, in rete”*, *“aspetti giuridici”*, *“stalking”*.



Il 5 e 6 Dicembre 2019 il Comitato ha partecipato al convegno nazionale organizzato dalla Conferenza Nazionale degli organismi di Parità delle Università Italiane in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Napoli Federico II. Nella prima giornata si è parlato di "Diversity Management: approcci teorici e disciplinari", "Tipologia della diversità e forme di inclusione" e "Gender diversity". Nella seconda giornata si è parlato di buone pratiche nella sessione mattutina, mentre nel pomeriggio si è svolta l'assemblea della Conferenza Nazionale che ha portato alla votazione dei componenti del nuovo direttivo.

3.2.1 POTERI PROPOSITIVI

Nell'ambito dei compiti propositivi del Comitato, nel 2019 sono stati proposti ed attuati una serie di eventi allo scopo di formare/informare il personale sulle tematiche di genere, sul benessere della persona e per facilitare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Di seguito un dettaglio delle attività.

PRESENTAZIONE DEL LIBRO

Orietta
Candelaresi
w(h)o-man

L'educazione
dei giovani maschi:
riflessioni e sfide
per un cambiamento



ventura

*Riflessioni e
sfide per un
cambiamento*

- PRESENTAZIONE DEL
SAGGIO
W(H)O-MAN.
L'EDUCAZIONE DEI
GIOVANI MASCHI

Saranno presenti, l'autrice

Orietta Candelaresi

con

Giulia Bettin

Claudia Centanni

Cug Politecnica delle Marche

GIOVEDÌ 9
MAGGIO
ORE
15.00/15.30

Spazio Marche
Salone
Internazionale del
libro di Torino

*Uno spunto di riflessione
sulle questioni legate alla
violenza di genere dal punto
di vista pedagogico*

FIGURA 35. LOCANDINA EVENTO SALONE DEL LIBRO DI TORINO.

Salone del libro di Torino

Nel corso del 2019 il CUG dell'Ateneo è stato presente alla 32ima edizione del Salone Internazionale del Libro di Torino svoltasi nel capoluogo piemontese dal 9 al 13 maggio; poiché la regione ospite erano proprio le Marche. Il progetto del Comitato è stato quello di portare al salone un breve saggio di un'autrice marchigiana sulle tematiche di genere. Il libro dal titolo "W(h)o-man. L'educazione dei giovani maschi: riflessioni e sfide per un cambiamento" è stato presentato dall'autrice, la Dott.ssa Orietta Candelaresi, assieme con la Presidente del CUG Claudia Centanni e la delegata del rettore alle pari opportunità Giulia Bettin.



50 univpm    UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

YOUR FUTURE FESTIVAL

IL FUTURO DA IMMAGINARE
13 | 18 MAGGIO 2019

Mercoledì 15 Maggio 2019 ore 15:00

SEMINARIO A CURA DEL CUG

**CHE "GENERE" DI FUTURO? SFIDE DI OGGI
PER LA PARITA' DI DOMANI.**

<p>Saluti Istituzionali Prof. Sauro Longhi Magnifico Rettore dell'Università Politecnica delle Marche</p> <p>Dott.ssa Rosalba Valenti Direttrice Generale dell'Università Politecnica delle Marche</p> <p>Prof. Francesco Maria Chelli Preside della Facoltà di Economia G.Fuà Univpm</p> <p>Moderata Prof.ssa Giulia Bettin Delegata del Rettore alle Pari Opportunità Univpm</p>	<p>Garantire pari opportunità e benessere negli Atenei. Il ruolo del CUG Dott.ssa Patrizia Tomio Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane Università di Trento</p> <p>L'esperienza del CUG in Univpm Claudia Centanni Presidente Comitato Unico di Garanzia Univpm</p> <p>Riflessioni sulla maschilità: uno sguardo pedagogico Dott.ssa Orietta Candelaresi Autrice del saggio: "W(h)O-man. L'educazione dei giovani maschi: riflessioni e sfide per un cambiamento"</p>
--	---

AULA A - FACOLTA' DI ECONOMIA "GIORGIO FUÀ"
Piazzale R. Martelli 8

Il Personale Tecnico Amministrativo Univpm potrà partecipare in orario di servizio.

WWW.YOURFUTUREFESTIVAL.IT   

FIGURA 36. LOCANDINA EVENTO YOUR FUTURE FESTIVAL

Your Future Festival

Dal 13 al 18 Maggio si è svolto presso i locali dell'Università Politecnica delle Marche "Your Future Festival", un festival che nasce con l'obiettivo di aprirsi alla città e favorire le connessioni tra Facoltà, studenti, ricercatori, territorio e sistemi sociali ed economici. L'evento si svolge mediante workshop, discussioni, relazioni e momenti di intrattenimento e vuole essere un contesto di contaminazione fra tutti i soggetti con cui l'Università Politecnica delle Marche interagisce.

Nell'ambito di questi spazi il CUG ha organizzato un evento informativo dal titolo "Che genere di futuro: sfide di oggi per la parità di domani". L'evento moderato dalla delegata alle pari opportunità Giulia Bettin ha avuto come obiettivo quello di condividere alcune riflessioni più pedagogiche sulla maschilità con l'autrice del libro W(h)o-man e alcune riflessioni e informazioni sul ruolo dei CUG all'interno delle università con la Dott.ssa Patrizia Tomio della Conferenza Nazionale degli organismi di parità delle università italiane.



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE



Il Comitato Unico di Garanzia è lieto di invitare tutto il personale dell'Ateneo ad aderire all'iniziativa "Bimbi in ufficio con mamma e papà".

L'iniziativa, che rientra nell'ambito delle politiche di conciliazione dell'attività lavorativa con la cura della famiglia, è promossa dal Corriere della Sera/l'Economia e patrocinata dal Dipartimento per le Politiche della Famiglia.

Aderire è semplice, inquadra il QR code qui sotto o vai al modulo di adesione che ti è stato inviato via E-mail. Basterà inserire le proprie credenziali dell'area riservata per accedere al Form da compilare.



Evento a cura del Comitato Unico di Garanzia. Per info contattare cug@univpm.it

FIGURA 37. LOCANDINA EVENTO BIMBI IN UFFICIO CON MAMMA E PAPÀ

Bimbi in Ufficio con Mamma e Papà

Come dimostra l'elevata partecipazione, questa iniziativa è stata molto apprezzata da tutto il personale, sia interessato direttamente sia non direttamente coinvolto, in quanto ha permesso a tutti di vivere una giornata lavorativa più serenamente con uno spirito maggiormente positivo rispetto alla quotidianità.

Le adesioni totali all'iniziativa sono state 72 delle quali l'82% donne. Data la dislocazione dei vari poli nel territorio comunale di Ancona, si è deciso di organizzare all'inizio della giornata lavorativa, dei saluti "istituzionali" ai bambini/e da parte dei responsabili di ciascun polo universitario e del Rettore e Direttore Generale per quanto riguarda gli uffici dell'amministrazione centrale. Nell'arco della giornata, in maniera differenziata a seconda dei luoghi di lavoro dei genitori, i bimbi hanno potuto visitare gli spazi nei quali i loro genitori trascorrono le loro giornate lavorative, nonché alcuni laboratori che ben si prestano ad attività di divulgazione scientifica. La felicità di tutti i genitori, i sorrisi di tutti i piccoli partecipanti all'iniziativa e gli innumerevoli ringraziamenti e complimenti da parte di tutto il personale per l'organizzazione dell'evento è un buon presupposto per pianificare la seconda edizione. Di seguito la locandina dell'evento e un breve report di sintesi dei dati raccolti.

Distribuzione delle Adesioni per Genere e sede di lavoro (PTA e Docenti)

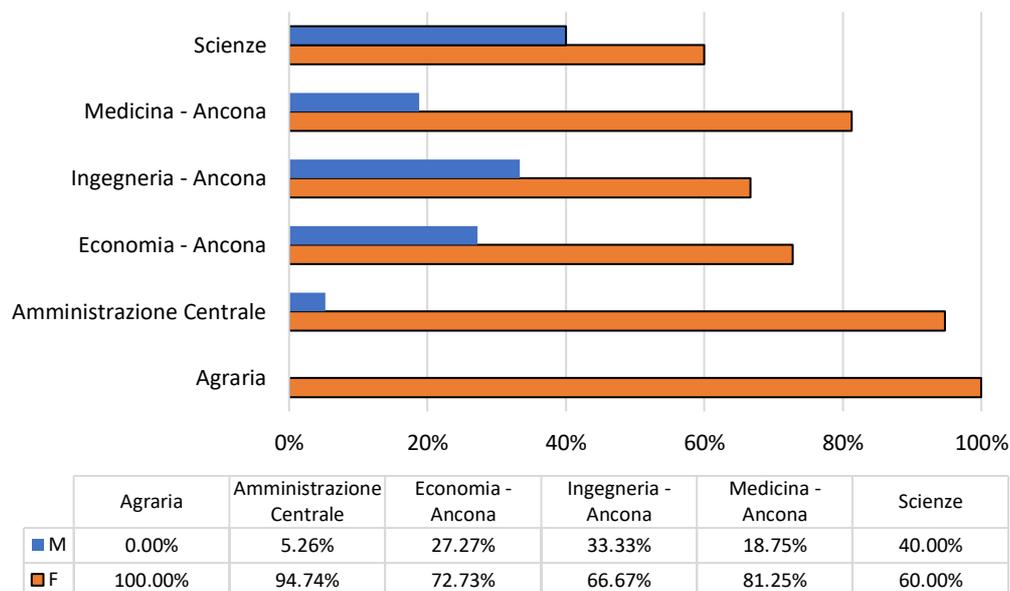


FIGURA 38. PERCENTUALE DI ADESIONE PER GENERE E SEDE DI LAVORO – BIMBI IN UFFICIO 2019.

IL CUG SOSTIENE LA CAMPAGNA “TAMPON BOX”

Il ciclo non è una scelta, la solidarietà sì!

CHE COS'È: è una campagna di solidarietà per protestare contro la cosiddetta “tampon tax”, l'aliquota IVA del 22%, che le donne sono costrette ad sostenere per gli acquisti di assorbenti o tampax, equiparati oggi a beni di lusso.

A CHI È RIVOLTA: studentesse, personale tecnico amministrativo, docenti, ricercatrici, assegniste, dottorande, borsiste e specializzande dell'Università Politecnica delle Marche.

COME FUNZIONA: in appositi dispenser collocati nei bagni delle strutture universitarie si può prendere un assorbente in caso di necessità o lasciarne uno per aumentarne il numero e permettere a chi ne ha bisogno di usufruirne.

FIGURA 39. INFORMATIVA CAMPAGNA TAMPON BOX

Campagna Tampon box

A seguito di una campagna di sensibilizzazione proposta dal Consiglio Studentesco e portata all'attenzione del CUG, il Comitato ha voluto aderire informando dell'iniziativa tutto il personale attraverso una breve informativa pubblicata sia sul sito che nell'area riservata di ciascun/a dipendente. Lo slogan utilizzato è stato “*Il ciclo non è una scelta, la solidarietà sì!*”. Tra le informazioni rese disponibili viene spiegato “*che cos'è*”, “*a chi è rivolta*” e “*come funziona*” la campagna.

**EVENTO TEORICO PRATICO DI
PREVENZIONE OVER 50
DERMATOLOGICA E VASCOLARE**

A cura di
C.U.G. Univpm
Clinica Dermatologica
S.O. di Medicina Vascolare e Chirurgia Vascolare
A.O.U. Ospedali Riuniti di Ancona



EVENTO GRATUITO
17-18 DICEMBRE 2019
ore 8:00 – 14:00



Visita Dermatologica Ambulatorio B1 piano 0
Esame Ecodoppler Medicina e Chirurgia Vascolare piano 6°

Prevenzione Dermatologica

Il melanoma rappresenta il tumore maligno della cute più pericoloso per la vita.

Esistono però anche altri tumori maligni della pelle che non vanno sottovalutati: gli epitelomi.

La fotoprotezione può salvare la vita, al prezzo di andare al mare negli orari meno a rischio ed applicare la crema solare (almeno SPF30+) mezz'ora prima di esporsi al sole, da rinnovare ogni due ore. Questo vale sia nel periodo delle vacanze che durante attività lavorative che comportano l'esposizione solare.

Un'altra arma in nostro possesso è la visita nevi a cui sottoporsi con cadenza annuale. Il dermatologo potrà identificare le lesioni sospette per eseguire una diagnosi precoce, programmandone l'asportazione qualora necessaria.

Tra una visita nei e l'altra, riveste grande importanza l'auto-osservazione, ovvero il riconoscimento di modificazioni che possono acquisire i nevi. Un paziente attento può segnalare al proprio medico curante e al dermatologo i cambiamenti avvenuti per facilitare il percorso diagnostico: solo così si può battere sul tempo il melanoma.

Riconoscere il melanoma è compito del dermatologo. Conoscerlo è un dovere di tutti.

Soltanto insieme possiamo fare di più, partendo dall'ABCDE. Caratteristiche di una lesione pigmentata da far valutare:

A= ASIMMETRIA

B = BORDI (FRASTAGLIATI)

C = COLORE (NON UNIFORME)

D = DIMENSIONI (> 5 mm)

E = EVOLUTIVITÀ (CAMBIAMENTO)

Prevenzione Cardiovascolare

Le complicanze dell'aterosclerosi, quali infarto miocardico e ictus cerebrale rappresentano la prima causa di mortalità e morbidità nel mondo occidentale.

Semplici provvedimenti come l'educazione della popolazione ad abitudini igienico-sanitarie corrette, l'abolizione del fumo di sigaretta e la riduzione o il controllo dei principali fattori di rischio cardiovascolare modificabili (ipertensione arteriosa, diabete mellito, aumento del colesterolo) risultano indispensabili per prevenire/ridurre l'incidenza di tali malattie.

L'ecocolordoppler dei vasi carotidei (principali arterie del collo afferenti direttamente al cervello) è una metodica semplice e non invasiva che, in mani esperte, consente di fornire informazioni sullo stato di salute vascolare non solo del cervello, ma di tutto il sistema arterioso dell'organismo, poiché è stato dimostrato che **la malattia interessa contemporaneamente più distretti, talvolta purtroppo in modo subdolo e asintomatico** (cervello, cuore ed anche circolazione degli arti inferiori).

Con questi obiettivi di informazione, su iniziativa del CUG dell'Università Politecnica delle Marche, sono state organizzate due giornate in cui le S.O. di Medicina Vascolare e Chirurgia Vascolare eseguiranno l'ECD dei vasi del collo ai dipendenti dell'Università Politecnica delle Marche.

L'esame è rivolto in particolare modo alle persone con fattori di rischio cardiovascolari.



A cura di:

Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, Università Politecnica delle Marche.

Il CUG ha compiti propositivi e consultivi e di verifica:

- Assicura parità e pari opportunità di genere garantendo il contrasto a qualunque forma di violenza e di discriminazione;
- Valorizza il rispetto della dignità della persona contro ogni forma di discriminazione e mobbing
- Tutela il benessere lavorativo delle persone impiegate all'Università al fine di garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative.

cug@univpm.it

www.univpm.it/cug

071 - 2204618

FIGURA 40. LOCANDINA EVENTO GIORNATE DELLA PREVENZIONE

Giornate della prevenzione

Nelle giornate di martedì 17 Dicembre e Mercoledì 18 Dicembre 2019 sono state proposte ed organizzate due giornate di Prevenzione e Screening dermatologico e vascolare con l'obiettivo di informare, secondo le linee guida del SSN, tutto il personale over 50 dei rischi legati alle patologie maggiormente frequenti per la fascia d'età. Di fondamentale importanza nella riuscita dell'evento è stata la collaborazione con la Clinica Dermatologica e la S.O. di Medicina Vascolare e Chirurgia Vascolare dell'A.O.U. Ospedali Riuniti di Ancona.

La scelta della tipologia di rischi e della possibilità di screening deriva da uno studio preliminare sulla fascia d'età prevalente tra il personale, secondo i dati presentati nelle precedenti relazioni annuali. Dato l'elevato numero di dipendenti ricadenti in questa fascia si è deciso di gestire le prenotazioni all'evento per mezzo di un form online appositamente predisposto e di permettere a ciascun dipendente di scegliere un'unica opzione tra: informativa e screening Dermatologico e Informativa e screening Vascolare per quale evento fosse maggiormente interessato a ricevere le informazioni e il breve screening.

Su 143 adesioni totali evidenziamo che il 76% è appartenente alla categoria del PTA e soltanto il 24% a quella dei docenti.

3.2.2 POTERI CONSULTIVI

La presidente del CUG partecipa ai tavoli di contrattazione tra sigle sindacali e amministrazione ed è coinvolta in task force di particolari temi organizzativi.

A dicembre il Comitato è stato consultato riguardo il Piano Strategico 2020-2022, potendo esprimere così il proprio parere e formulare nuove proposte per l'area di interesse. Proposte che sono state ben accolte, confermando l'attenzione nei confronti dell'attività svolta dall'organo.

Tuttavia il Comitato non è ancora perfettamente integrato nei processi di condivisione dei pareri e delle informazioni riguardanti le tematiche trattate, complice una mancanza di linee guida da seguire. Verranno formulati documenti più precisi da condividere con tutti gli attori coinvolti nei processi di riorganizzazione ed organizzazione delle risorse ai fini di mappare ed avviare gli opportuni processi di condivisione e scambio di tutte le informazioni necessarie al corretto svolgimento delle proprie mansioni.

3.2.3 POTERI DI VERIFICA

In riferimento al Piano delle Azioni Positive 2019-2021, con protocollo n.6860 del 31 Gennaio 2020, è stato effettuato, così come introdotto dalla direttiva 2/2019, un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni proposte. Come accennato nel paragrafo 2.5, le aree di intervento pianificate nel PAP sono 7 per un totale di 23 azioni proposte. Dalla verifica effettuata a Gennaio 2020 risulta che 12 delle 23 azioni totali siano in fase di attuazione o concluse.

4 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base dei contenuti della presente relazione è possibile concludere che emergono certamente alcune criticità che possono essere riassunte come segue:

Docenti

- Il divario di genere tra i docenti di prima fascia, seppur segua un trend di contrazione, è ancora molto marcato.
- Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

PTA

- La composizione di genere del personale tecnico amministrativo continua invece a sbilanciarsi verso la componente femminile raggiungendo nel 2019 la differenza massima: 64,52% donne, 35,48% uomini. Tuttavia la composizione di genere del personale in categoria EP ha raggiunto nel 2019 un equilibrio perfetto per quanto in considerazione della composizione totale di genere del personale, questo ruolo risulta ancora fortemente sbilanciato verso la componente maschile.
- Riguardo la distribuzione di genere nei vari livelli di ciascun ruolo si segnala che per la categoria C, nonostante una prevalenza di donne, i livelli più alti sono occupati per lo più da personale di genere maschile.
- La parità di genere nella nomina dei commissari per i bandi di concorso va a discapito della componente femminile, nettamente superiore come numero di unità sul personale totale. Non solo, nel 2019 su un totale di 12 commissioni nominate, nel 75% dei casi il ruolo di presidente è stato affidato ad un uomo.

In generale, possiamo dire che gli obiettivi dell'attuale Governance dell'Ateneo tengono in particolare considerazione le tematiche trattate dal CUG; ne è dimostrazione che molte azioni proposte nel PAP siano in corso di svolgimento o in fase di studio.

Si dovrebbe migliorare invece la parte che riguarda i compiti Consultivi e di Monitoraggio del Comitato. Per i primi potrebbe essere utile formulare delle linee guida interne da condividere per disciplinare nel dettaglio le competenze dell'organo in tema di consultazione. Riguardo al monitoraggio si segnala invece una grande difficoltà nel reperire le informazioni utili allo svolgimento di questa attività nonché una difficoltà nella rielaborazione dei dati, attualmente in carico al CUG, dovuta alle svariate modalità con cui i dati vengono raccolti. Sarebbe auspicabile un'armonizzazione della procedura affinché i vari uffici coinvolti possano lavorare meglio e nel rispetto delle tempistiche di invio dei dati.



La presente relazione sull'attività del Comitato nell'anno 2019 è stata condivisa dai componenti:

Rappresentanti PTA

Claudia Centanni

Marco Cidda

Laura Pimpini

Eleonora Latini

(fino al 31/8/2019)

Barbara Ermini

(dal 1/9/2019)

Rappresentanti Docenti

Chiara de Fabritiis

Simone Orcioni

Enrico Quagliarini

Oriana Simonetti

Rappresentanti Studenti

Umberto Marà

(fino al 31/10/2019)

Mohamed Dhia Mehri

(fino al 31/10/2019)

Marco Centanni

(dal 26/11/2019)

Tommaso Valeri

(dal 26/11/2019)

LA PRESIDENTE DEL COMITATO

Claudia Centanni

5 ALLEGATO I

5.1 SEZIONE 1 – DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1A. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO NON DIRIGENTE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
PTA - Pos.Econ. B2					1					
PTA - Pos.Econ. B3			1	1						
PTA - Pos.Econ. B4			1							
PTA - Pos.Econ. B5		1		2				2		
PTA - Pos.Econ. B6			1	2	2				3	
PTA - Pos.Econ. B7				3	3				13	2
PTA - Pos.Econ. C1		8	6	2		4	23	13	3	1
PTA - Pos.Econ. C2		3	3	3			1	6	3	1
PTA - Pos.Econ. C3			3	2				7	5	
PTA - Pos.Econ. C4			2	6			1	9	22	5
PTA - Pos.Econ. C5		1	2	6	5			3	10	4
PTA - Pos.Econ. C6		1	3	7	1			3	14	4
PTA - Pos.Econ. C7		1	1	3	3			1	6	2
PTA - Pos.Econ. C8			3	14	7			3	28	16
PTA - Pos.Econ. D1		2	5	2		2	4	18	1	
PTA - Pos.Econ. D2			9	1			2	4	2	
PTA - Pos.Econ. D3			3	2				8	5	
PTA - Pos.Econ. D4			2	6	1			6	8	1
PTA - Pos.Econ. D5			3	7	6			2	9	
PTA - Pos.Econ. D6					4				16	4
PTA - Pos.Econ. D7					1			1		
PTA - Pos.Econ. D8										1
PTA - Pos.Econ. EP1			1					3	1	
PTA - Pos.Econ. EP2			1	2					1	
PTA - Pos.Econ. EP3				1						
PTA - Pos.Econ. EP4				1	1					2
PTA - Pos.Econ. EP5					1					
PTA - Pos.Econ. EP8										1
Totale Personale	0	17	50	73	36	6	31	89	150	44
% sul personale complessivo	0,00%	3,43%	10,08%	14,72%	7,26%	1,21%	6,25%	17,94%	30,24%	8,87%

PERSONALE DIRIGENZIALE

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale dirigenziale										
Direttore Generale a tempo determinato										1
Dirigente II fascia a tempo indet			1							
Dirigente II fascia a tempo det (art 19, comma 6 del DLgs 165/2001)				1				1		
Totale Personale	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale non dirigenziale										
PTA - Pos.Econ. C1	2	3	1	1			8	2		
PTA - Pos.Econ. D1	0	3					4	1		
Totale personale	2	18	4	1			18	4		
% sul personale complessivo	4,26%	38,30%	8,51%	2,13%	0,00%	0,00%	38,30%	8,51%	0,00%	0,00%

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Ruolo	Classi età	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Docenti I Fascia				10	57	58			6	13	11
Docenti II Fascia		11	51	48	18		8	39	30	6	
Ricercatori di ruolo		3	23	26	5		3	13	17	3	
Ricercatori t.d. lett. A		14	2				10	4			
Ricercatori t.d. lett. B		15	7	1			10	15	2		
Totale Personale		0	43	93	132	81	0	31	77	62	20
% sul personale complessivo		0,00%	0,00%	25,00%	25,00%	0,00%	0,00%	0,00%	25,00%	0,00%	25,00%

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		15	46	68	36	165	93,75%	6	31	75	134	43	289	90,31%
Part time >50%		2	2	2		6	3,41%			12	12		24	7,50%
Part time <50%			2	3		5	2,84%			2	4	1	7	2,19%
Totale	0	17	50	73	36	176	100%	6	31	89	150	44	320	100%
Totale %	0,00%	3,43%	10,08%	14,72%	7,26%	35,48%		1,21%	6,25%	17,94%	30,24%	8,87%	64,52%	

TABELLA 1.2.B – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		43	89	122	72	326	93,41%		30	77	61	20	188	98,95%
Tempo Definito		0	4	10	9	23	6,59%		1	0	1	0	2	1,05%
Totale		43	93	132	81	349	100%		31	77	62	20	190	100%
Totale %	0,00%	12,32%	26,65%	37,82%	23,21%			0,00%	16,32%	40,53%	32,63%	10,53%		

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Posizione di Responsabilità	UOMINI		DONNE		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Capo Ripartizione	5	7,46%	15	11,28%	20	10,00%
Capo Sezione	16	23,88%	23	17,29%	39	19,50%
Funzione Specialistica C		0,00%	2	1,50%	2	1,00%
Funzione specialistica D	2	2,99%		0,00%	2	1,00%
Preposto	5	7,46%	32	24,06%	37	18,50%
Resp. Ufficio con coordinamento	16	23,88%	30	22,56%	46	23,00%
Resp. Ufficio senza coordinamento	8	11,94%	13	9,77%	21	10,50%
Responsabile Amm.vo di Centro Servizi	1	1,49%		0,00%	1	0,50%
Responsabile Amm.vo di Dipartimento	5	7,46%	7	5,26%	12	6,00%
Vice Resp. Ufficio con coordinamento	1	1,49%	3	2,26%	4	2,00%
Responsabile Amm.vo di Dipartimento ad interim	1	1,49%		0,00%	1	0,50%
Responsabile di Servizio		0,00%	2	1,50%	2	1,00%
Responsabile di Divisione	1	1,49%	5	3,76%	6	3,00%
Responsabile Unità tecnica di Gestione	2	2,99%		0,00%	2	1,00%
Direttore di Centro	2	2,99%	1	0,75%	3	1,50%
Vice Responsabile Divisione	1	1,49%		0,00%	1	0,50%
Vice Responsabile Unità tecnica di Gestione	1	1,49%		0,00%	1	0,50%
Totale personale	67	100%	133	100%	200	100%
% su totale complessivo	33,50%		66,50%		100%	

TABELLA 1.3.B - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE DOCENTE REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Direttori di Dipartimento	10	100%	2	100%	12
Totale personale	10		2		12
% sul personale complessivo		83,33%		16,67%	

TABELLA 1.4A - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		14	25	30	21	90	51,14%	5	28	48	82	29	192	60,00%
Tra 3 e 5 anni		3	23	38	11	75	42,61%	1	2	37	53	11	104	32,50%
Tra 5 e 10 anni			2		1	3	1,70%		1	3	2		6	1,88%
Superiore a 10 Anni				5	3	8	4,55%			1	13	4	18	5,63%
Totale	0	17	50	73	36	176	100%	6	31	89	150	44	320	100%
Totale %	0,00%	3,43%	10,08%	14,72%	7,26%	35,48%		1,21%	6,25%	17,94%	30,24%	8,87%	64,52%	

TABELLA 1.4B - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		34	36	29	5	104	29,80%		21	36	15	2	74	38,95%
Tra 3 e 5 anni		5	17	21	4	47	13,47%		4	18	9	3	34	17,89%
Tra 5 e 10 anni		3	18	21	9	51	14,61%		4	13	3	2	22	11,58%
Superiore a 10 anni		1	22	61	63	147	42,12%		2	10	35	13	60	31,58%
Totale	0	43	93	132	81	349	100,00%	0	31	77	62	20	190	100,00%
Totale %	0,00%	7,98%	17,25%	24,49%	15,03%	64,75%		0,00%	5,75%	14,29%	11,50%	3,71%	35,25%	

TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Direttore Generale	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			1			
Master di I^ livello						
Master di II^ livello						
Dottorato di ricerca						
Totale Personale	0	0	1	0	0	0

Dirigente II fascia a tempo indeterminato	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I^ livello						
Master di II^ livello						
Dottorato di ricerca	1					
Totale Personale	1	0	0	0	0	0

Dirigente II fascia a tempo determinato (art. 19, comma 6 del DLgs 165/2001)	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1		1			
Master di I^ livello						
Master di II^ livello						
Dottorato di ricerca						
Totale Personale	1	0	1	0	0	0

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Inferiore al diploma superiore	Diploma di scuola media superiore	Laurea	Laurea Magistrale	Master I Livello	Master II Livello	dottorato	Totale complessivo
UOMINI								
PTA - Pos.Econ. B2		1						1
PTA - Pos.Econ. B3		2						2
PTA - Pos.Econ. B4	1							1
PTA - Pos.Econ. B5	3							3
PTA - Pos.Econ. B6	4	1						5
PTA - Pos.Econ. B7	5	1						6
PTA - Pos.Econ. C1		4	3	5			4	16
PTA - Pos.Econ. C2		5	2	2				9
PTA - Pos.Econ. C3		3	1	1				5
PTA - Pos.Econ. C4		4	1	2		1		8
PTA - Pos.Econ. C5	3	7	1	3				14
PTA - Pos.Econ. C6		8	1	3				12
PTA - Pos.Econ. C7	2	5	1					8
PTA - Pos.Econ. C8	6	16	2					24
PTA - Pos.Econ. D1				7		1	1	9
PTA - Pos.Econ. D2				4			6	10
PTA - Pos.Econ. D3				3			2	5
PTA - Pos.Econ. D4		3		4			2	9
PTA - Pos.Econ. D5		6		9			1	16
PTA - Pos.Econ. D6			1	3				4
PTA - Pos.Econ. D7				1				1
PTA - Pos.Econ. EP1						1		1
PTA - Pos.Econ. EP2				3				3
PTA - Pos.Econ. EP3							1	1
PTA - Pos.Econ. EP4				2				2
PTA - Pos.Econ. EP5				1				1
Uomini - Totale	24	66	13	53	0	3	17	176
DONNE								
PTA - Pos.Econ. B5	2							2
PTA - Pos.Econ. B6	3							3
PTA - Pos.Econ. B7	11	3	1					15
PTA - Pos.Econ. C1		9	4	25	1		5	44
PTA - Pos.Econ. C2		5	2	4				11
PTA - Pos.Econ. C3		6	1	4		1		12

PTA - Pos.Econ. C4	2	14	3	10	6	2		37
PTA - Pos.Econ. C5	3	8	1	4	1			17
PTA - Pos.Econ. C6	6	13		2				21
PTA - Pos.Econ. C7		6		2			1	9
PTA - Pos.Econ. C8	5	30		11		1		47
PTA - Pos.Econ. D1			1	19		1	4	25
PTA - Pos.Econ. D2				6	1		1	8
PTA - Pos.Econ. D3		1		8	2		2	13
PTA - Pos.Econ. D4		5		10				15
PTA - Pos.Econ. D5		5		5			1	11
PTA - Pos.Econ. D6		10	1	7			2	20
PTA - Pos.Econ. D7							1	1
PTA - Pos.Econ. D8				1				1
PTA - Pos.Econ. EP1				4				4
PTA - Pos.Econ. EP2				1				1
PTA - Pos.Econ. EP4				2				2
PTA - Pos.Econ. EP8				1				1
Donne - Totale	32	115	14	126	11	5	17	320
Totale personale	56	181	27	179	11	8	34	496
% sul complessivo	11,29%	36,49%	5,44%	36,09%	2,22%	1,61%	6,85%	100,00%

TABELLA 1.8A - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	
PTA OD 782 dell'11,10,2019	0	0,00%	3	16,67%	3	D
PTA OD 690 del 13.9.2019	3	16,67%	0	0,00%	3	U
PTA OD 667 del 9.9.2019	2	11,11%	1	5,56%	3	U
PTA OD 665 del 9.9.2019	1	5,56%	2	11,11%	3	U
PTA OD 663 del 9.9.2019	1	5,56%	2	11,11%	3	U
PTA OD 499 del 5.7.2019	2	11,11%	1	5,56%	3	U
PTA OD 418 del 12.6.2019	1	5,56%	2	11,11%	3	D
PTA OD 605 dell'8.8.2019	2	11,11%	1	5,56%	3	U
PTA OD 355 del 15.5.2019	1	5,56%	2	11,11%	3	U
PTA OD 202 del 26.3.2019	1	5,56%	2	11,11%	3	D
PTA OD 2 dell'8.1.2019	2	11,11%	1	5,56%	3	U

PTA OD 1 dell'8.1.2019	2	11,11%	1	5,56%	3	U
Totale personale	18		18		36	
% sul personale complessivo	50,00%		50,00%			

TABELLA 1.8B - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assegni di ricerca*	272		148		420		38 / 102
Docenti I fascia							
IUS/01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
ING-INF/03	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ICAR/09	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
SECS-P/02	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
SECS-S/06	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
BIO/01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ING-IND/10	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ING-IND/12	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
BIO/05	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
ING-INF/04	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
SECS-P/02	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
ING-IND/26	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
ING-IND/25	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/18	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
MED/01	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U
SECS-P/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
GEO/01	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	D
AGR/14	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/06	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
MED/10	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
Totale Docenti I fascia	42	70,00%	18	30,00%	60	100,00%	7/13
Docenti II fascia							
SECS-P/12	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
AGR/14	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
GEO/05	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U



ING-IND/22	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
CHIM/01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
CHIM/03	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
BIO/16	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/11	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ING-IND/13	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
MED/38	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
BIO/10	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
SECS-P/03	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ICAR/08	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
BIO/10	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
BIO/16	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
CHIM/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
ING-INF/03	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
MED/06	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
MED/10	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
MED/36	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ING-IND/14	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ICAR/08	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ICAR/04	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ING-IND/13	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ING-INF/05	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
BIO/19	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/19	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
MED/34	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
BIO/17	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/16	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ING-INF/02	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
BIO/14	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
FIS/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
SECS-P/07	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%	D
SECS-P/08	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
Totale Docenti II fascia	77	73,33%	28	26,67%	105	100,00%	11/24
Ricercatori a tempo determinato							
ICAR/10	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
AGR/16	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
AGR/01	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
BIO/09	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U



BIO/09	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U
AGR/03	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
BIO/09	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MAT/05	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
SECS-P/06	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U
ING-IND/31	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
AGR/16	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
ING-IND/33	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ING-INF/04	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
INUG-INF/04	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MEUD/12	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MEDU/11	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
SECS-PD/02	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
FIS/07U	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
BIO/13U	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U
AGR/12U	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
ING-IND/06	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
IUS/01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ICAR/01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
CHIM/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/41	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
SECS-P/12	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
IUS/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ING-INF/06	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
ING-INF/04	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
FIS/01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	D
AGR/17	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
SECS-P/11	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U
SECS-P/06	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MED/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
ING-IND/21	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
SECS-P/07	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	U
ICAR/19	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
AGR/05	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%	U
SECS-P/02	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
MAT/03	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
BIO/07	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%	U
Totale ricercatori a tempo determinato	78	63,41%	45	36,59%	123	100,00%	8/33

Totale personale docente e assegnista	469	66,24%	239	33,76%	708	100,00%	64/236
---------------------------------------	-----	--------	-----	--------	-----	---------	--------

Riepilogo tabella 1.8a

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)	Commissioni	% Donne presidenti
Assegni di ricerca*	272	64,76%	148	35,24%	420	59,32%	38 / 102	140	27,14%
Totale Docenti I fascia	42	70,00%	18	30,00%	60	8,47%	7 / 13	20	35,00%
Totale Docenti II fascia	77	73,33%	28	26,67%	105	14,83%	11/24	35	31,43%
Totale ricercatori a tempo determinato	78	63,41%	45	36,59%	123	17,37%	8/33	41	19,51%
Totale personale docente e assegnista	469	66,24%	239	33,76%	708	100,00%	64/172	236	27,12%

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età	Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE							
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part time 30%	V				1		1	2,38%				1		1	2,38%
Part time 50%	V				2		2	4,76%				3	1	4	9,52%
Part time 60%	V						0						1	1	2,38%
Part time 70%	O						0					2		2	4,76%
Part time 75%	O						0				2			2	4,76%
Part time 80%	O						0				1	1		2	4,76%
Part time 83%	O					1	1	2,38%			3	6		9	21,43%
Part time 90%	O						0					1	1	2	4,76%
Part time 92%	O						0				3	2		5	11,90%
Part time 93%	O						0			1				1	2,38%
Telelavoro					3	1	4	9,52%			2	1	2	5	11,90%
Totale		0	0	0	6	2	8		0	1	11	17	5	34	
Totale %					14,29%	4,76%	19,05%		0,00%	2,38%	26,19%	40,48%	11,90%	80,95%	

V = Verticale;
O = Orizzontale

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	28	60,87%	45	54,88%	73	57,03%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11	23,91%	12	14,63%	23	17,97%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	15,22%	18	21,95%	25	19,53%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	7	8,54%	7	5,47%
Totale	46		82		128	
% sul personale complessivo		35,94%		64,06%		100%

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	20	157	207	135	59	578	9,85%	40	392	196	251	40	919	7,59%
Aggiornamento professionale	12	211	593	715	255	1786	30,43%	62	566	1265	1865	505	4263	35,21%
Competenze manageriali/Relazionali	0	102	466	834	388	1790	30,50%	42	144	1240	1829	632	3887	32,10%
Tematiche CUG	0	3	0	0	0	3	0,05%	0	0	3	3	0	6	0,05%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Biblioteche	0	0	43	43	31	117	1,99%	0	0	107	75	64	246	2,03%
Comunicazione	0	20	42	164	56	282	4,80%	0	54	290	220	28	592	4,89%
Didattica	0	17	18	17	14	66	1,12%	0	0	79	22	0	101	0,83%
Informatica	14	91	431	389	147	1072	18,27%	42	224	433	822	140	1661	13,72%
Linguistica	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	20	0	28	48	0,40%
Ricerca	14	39	26	56	0	135	2,30%	0	28	112	110	28	278	2,30%
Valutazione e qualità	0	20	0	20	0	40	0,68%	0	14	40	53	0	107	0,88%
Totale ore	60	660	1826	2373	950	5869	100%	186	1422	3785	5250	1465	12108	100%
Totale ore %	0,33%	3,67%	10,16%	13,20%	5,28%	32,65%		1,03%	7,91%	21,05%	29,20%	8,15%	67,35%	

5.2 SEZIONE 2 – AZIONI REALIZZATE E RISULTATI RAGGIUNTI DAL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Area 1: Implementazione funzioni e ruolo del CUG

Azione 1.1 Sulla base delle Raccomandazioni della Comunità Europea¹, e seguendo l'esempio di numerosi altri atenei, si propone la nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, ovvero una "parte imparziale" deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie sessuali e morali, vicende di mobbing e porre ad esse concreto rimedio, con tecniche di prevenzione e di risoluzione. Al contempo, si propone l'emanazione del Codice di condotta per la dignità della persona nei luoghi di lavoro, come strumento attuativo a disposizione del/la consigliere/a stesso/a. (*Bando in corso di svolgimento*).

Azione 1.3 Si propone la costituzione di una rete di contatto con i CUG, in ambito locale e regionale, allo scopo di favorire lo scambio, il confronto sui programmi, gli interventi e gli strumenti fra le diverse esperienze in tema di pari opportunità e benessere organizzativo, nonché la realizzazione di iniziative comuni. (*Presi contatti con rete regionale dei CUG e rinnovo iscrizione a rete Nazionale CPO*).

Area 2: Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione azioni di miglioramento

Azione 2.1 Si propone di organizzare un ciclo di incontri / Materiale informativo sull'importanza della compilazione dei questionari dando opportune istruzioni tecniche di compilazione, così da sensibilizzare il personale docente e tecnico amministrativo sulle tematiche del benessere organizzativo con particolare riguardo al mantenimento e al miglioramento della qualità della vita dal punto di vista fisico, psicologico e sociale. (*Non è stato possibile organizzare gli incontri, tuttavia sono state inviate opportune comunicazioni a tutto il personale*).

Azione 2.3 Programmazione giornate della prevenzione con la possibilità di screening gratuito per sensibilizzare il personale sulle tematiche relative al benessere della persona (*Azione realizzata e riprogrammata ciclicamente*).

Area 3: Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Azione 3.2 Si propone di agevolare l'utilizzo di tecniche di lavoro a distanza per il personale (telelavoro, smart working) e di interazione in remoto per gli studenti allo scopo di permettere una migliore gestione dei tempi di vita, di lavoro e di studio (Nel 2019 è aumentato il numero di permessi di telelavoro. Complice la pandemia Covid-19 nei primi mesi del 2019, verranno organizzati vari servizi da remoto).

¹ Raccomandazione della Commissione europea 92/131 relativa alla Tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro e Dichiarazione del Consiglio europeo del 18.12.1991 concernente l'applicazione della Raccomandazione predetta; Risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo sulla Designazione di un Consigliere nelle Imprese o Consigliere di Fiducia; Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001; Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro correlato dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia in data 9 giugno 2008, tramite Accordo Interconfederale, dalle Organizzazioni datoriali e sindacali dei lavoratori.

Azione 3.3 Istituzione della giornata “Bimbi in Ufficio con Mamma e Papà” (*Azione realizzata e riprogrammata ciclicamente*).

Area 4: Ateneo sostenibile

4.1 Acqua e Cibo

Azione 4.1.1 Accesso gratuito ad acqua di qualità e riduzione della dispersione della plastica. (*Prima installazione presso la facoltà di Ingegneria*).

4.2 Rifiuti

Azione 4.2.1 Raccolta differenziata, aumentando il numero di contenitori per la raccolta differenziata e sensibilizzando studenti e personale ad un corretto uso degli stessi (*Già distribuiti i contenitori per della nuova modalità di raccolta differenziata. Da monitorare e sensibilizzare il loro corretto utilizzo*).

Area 6: Formazione del personale

Azione 6.1 Si propone di promuovere le pari opportunità di accesso e di crescita e sviluppo professionale tra tutti i dipendenti dell’Ateneo mediante programmi formativi diversificati. Tali azioni specifiche dovrebbero essere rivolte alla formazione e alla valorizzazione del PTA secondo quanto individuato anche dal piano strategico di ateneo. Si ribadisce, a tal proposito, l’esigenza di definire quanto prima la qualità e la quantità dell’attività formativa rivolta al personale in relazione alle esigenze lavorative e si propone di attuare una maggiore trasparenza e parità di trattamento nella predisposizione del programma annuale di percorsi e programmi formativi (*In corso di svolgimento*).

Azione 6.2 Si suggerisce che le attività formative siano orientate al miglioramento e all’aggiornamento delle competenze di base (linguistiche, informatiche, normative etc.), delle competenze trasversali (organizzative, manageriali, relazionali, etc.) e di quelle più specialistiche, caratterizzanti le diverse attività svolte nelle strutture in cui l’Ateneo è articolato (*In corso di svolgimento*).

Azione 6.4 Sulla scia del corso di formazione per Dirigenti, Capi Divisione e Capi Ufficio si propone l’organizzazione di sessioni formative specifiche per il personale tecnico amministrativo con l’obiettivo di raggiungere una maggiore consapevolezza del ruolo ricoperto ai fini del benessere organizzativo. Infatti, tali figure sono determinanti sia per quanto concerne l’ottimizzazione delle competenze disponibili sia per quanto attiene la diffusione di un buon clima lavorativo e il conseguente accrescimento della soddisfazione e del senso di appartenenza all’istituzione dei lavoratori (*Conclusione del primo ciclo di formazione*).

5.3 SEZIONE 3 – AZIONI DA REALIZZARE DAL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Area 1: Implementazione funzioni e ruolo del CUG

Azione 1.2 Si propone la costituzione e diffusione da parte dell’Amministrazione di un atto interno (circolare, direttiva, etc.) concordato, che renda note le modalità di consultazione del

CUG e regoli i rapporti funzionali con le strutture dell'Amministrazione, per consentire al CUG di svolgere efficacemente il suo compito.

Azione 1.4 Si propone l'apertura periodica dell'aula CUG per informazioni e segnalazioni così da creare un contatto più diretto con tutto il personale (Docenti, Studenti e Tecnici Amministrativi) al fine di Informare e raccogliere le segnalazioni su tutte le tematiche trattate dal CUG stesso.

Area 2: Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione azioni di miglioramento

Azione 2.2 Si propone di avviare un'attività strutturata e costante di raccolta e analisi dei dati sul benessere organizzativo che riguardi non solo i docenti e il PTA, ma anche gli studenti, così che gli eventi divulgativi riguardanti le comunità lavorative possano partire dall'analisi della situazione emersa da dati concreti.

Area 3: Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio

Azione 3.1 Si propone di analizzare le esigenze di Personale, Docenti e Studenti per stabilire l'opportunità di stipulare o rinnovare convenzioni utili per conciliare al meglio i tempi di vita, lavoro e studio. Al contempo, si propone una valutazione di fattibilità per la stipula di convenzioni con gli enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia (asili nido, baby parking, scuole d'infanzia, servizi di baby sitting, campi estivi, ludoteche, etc.) e ai servizi di cura e assistenza degli anziani e dei disabili.

In seguito ai risultati emersi, si valuterà l'opportunità di istituire una procedura di accreditamento di enti privati che organizzano le attività di cui sopra da proporre ai dipartimenti e agli studenti dell'UNIVPM.

Area 4: Ateneo sostenibile

4.1 Acqua e Cibo

Azione 4.1.2 Aree attrezzate/protette di ristoro/consumo veloce di, ad esempio bevande o medicinali. Da valutare anche con la collaborazione dei Dipartimenti.

4.2 Rifiuti

Azione 4.2.2 Introduzione di bacheche elettroniche per gli avvisi e messaggi, onde ridurre il consumo di carta.

4.3 Mobilità sostenibile

Azione 4.3.1 Valutare l'introduzione di trasporti in modalità condivisa ed ecosostenibile per diminuire inquinamento e spreco di risorse ambientali, quali ad esempio bike-sharing, car-sharing, mobilità elettrica, colonnine di ricarica che possano interessare la platea degli studenti e del personale.

Area 5: Sportello di ascolto

Azione 5.1 Si richiede la continuità del servizio di sostegno al personale con situazioni di disagio psicologico lavorativo.

Azione 5.2 Monitoraggio dell'attività dello sportello di ascolto per valutarne l'efficacia. (a cura del CUG).



Area 6: Formazione del personale

Azione 6.3 Si caldeggia la promozione di azioni concrete volte al miglioramento della situazione occupazionale e delle prestazioni di ciascun lavoratore e, inoltre, volte alla valorizzazione e al riconoscimento delle rispettive professionalità.

Area 7: Pari Opportunità alla ricerca

Azione 7.1 Al fine di garantire la qualità della ricerca si propone un monitoraggio dei regolamenti per la valutazione dell'attività dei dottorandi in adozione nei Collegi di Corso di Dottorato.

Azione 7.2 Si propongono iniziative volte ad aumentare la conoscenza del codice etico dell'Università nel personale e negli studenti coinvolti a vario titolo in attività di ricerca, con particolare riferimento all'articolo 8 - Libertà di ricerca e di didattica e all'articolo 9 – Proprietà intellettuale e plagio.