



Università
per Stranieri
di Perugia



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell’Università per Stranieri di Perugia

ANNO 2019



Università
per Stranieri
di Perugia



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consiglieria di parità ecc.)

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



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Oggetto dell'analisi di questa sezione è il personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo effettuata utilizzando dati, relativi all'anno 2019, forniti dai competenti uffici dell'Area Risorse Umane e rielaborati sulla base dei criteri indicati dalla direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione ed il Sottosegretario Delegato alle pari opportunità recante le "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il suolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

TABELLA 1.1.a - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

I dati forniti relativi al personale tecnico amministrativo indicano, in primo luogo, che la maggioranza di dipendenti dell'Ateneo appartiene al genere femminile.

In posizione apicale si pone il Direttore Generale appartenente alla categoria maschile.

La distribuzione all'interno dei livelli di inquadramento rivela come prevalga numericamente il personale inquadrato nei livelli B, C e D di sesso femminile, il rapporto si inverte quando si passa alla categoria EP, ruolo ricoperto prevalentemente da personale maschile.

La ripartizione dei dati numerici in base all'età media mostra che le categorie di inquadramento B, C ed EP sono maggiormente rappresentate da personale maschile di fascia compresa fra 51 e 60 anni, solo nella cat. D si rileva un equilibrio numerico fra fascia che va da 51 a 60 e fascia superiore. Spostando l'attenzione nelle colonne relative al personale femminile, prevale nell'inquadramento B e D il personale di età compresa fra 51 e 60 anni, vi è invece l'abbassamento alla fascia di età da 41 a 50 nella cat. C, mentre per la cat. EP si riscontra equilibrio fra fascia che va da 51 e 60 e quella che supera i 60 anni.

Passando all'inquadramento CEL (collaboratore esperto linguistico) che, sebbene disciplinato contrattualmente come personale tecnico amministrativo svolge attività di supporto didattico, in netta prevalenza si distingue il personale femminile appartenente alla fascia di età compresa fra il 51 e 60 anni mentre fra il personale maschile, complessivamente meno numeroso, la prevalenza appartiene alla fascia di età che supera i 60 anni.

dati al 31/12/2019										
TAB 1.1.a										
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
Direttore Generale a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
CEL	0	0	2	2	3	0	0	5	16	6
EP	0	1	0	3	0	0	0	0	1	1
D	0	2	2	4	4	0	0	2	13	9
C	0	5	2	11	5	0	5	20	17	3
B	1	0	2	8	1	0	2	7	8	1
Totale personale	1	8	8	29	13	0	7	34	55	20
% sul personale complessivo	0,57%	4,57%	4,57%	16,57%	7,43%	0,00%	4,00%	19,43%	31,43%	11,43%

TABELLA 1.1.b - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Analizzando i dati relativi al personale docente, si rileva come prevalga per numero complessivo la categoria maschile nella misura del 60% rispetto al 40% di quella femminile.

Fra i professori ordinari, tuttavia, la categoria femminile è numericamente più consistente, la proporzione si inverte quando si passa al ruolo dei professori associati e dei ricercatori dove è la categoria maschile a prevalere per numero.

L'età media della maggior parte dei professori ordinari di categoria maschile così come dei professori associati va da 41 a 50 anni mentre non emerge alcuno squilibrio significativo in merito alla fascia di età di personale maschile che ricopre il ruolo di ricercatore.

Il personale femminile che ricopre il ruolo di professore ordinario si posiziona prevalentemente nella fascia di età media che supera i 60 anni, per poi scendere fra 51 e 60 per coloro che rivestono il ruolo di professore associato ed abbassarsi alla fascia compresa fra 41 e 50 anni per le donne che ricoprono il ruolo di ricercatrice.

PERSONALE DOCENTE										
TABELLA 1.1b.										
Classi età	UOMINI					DONNE				
Ruolo	<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
Professori Ordinari			2	1					2	5
Professori Straordinari					1					
Professori Associati			8	5	5			4	6	
Ricercatori Tempo Inde			1	3	1			2	3	
Ricercat. Tempo Dete A		1								
Ricercat. Tempo Dete B		2	2	1				2		
Totale personale		3	13	10	7			8	9	5
% sul personale complessivo	0	5,45	23,64	18,18	12,73	0	0	14,55	16,36	9,09

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Nella tabella che segue si evidenzia come, durante il corso del 2019, nell'Ateneo vi sia stato un contenuto numero di dipendenti in regime di part time. Risulta, infatti, che il 94,92% del personale maschile ed il 93,10% del personale femminile ha prestato attività lavorativa a tempo pieno.

Il regime di part time è stato maggiormente fruito dal personale femminile anche se in misura non di molto superiore a quello maschile, i dati mostrano il 6,9% di donne rispetto a 5,08% di uomini. Analizzando i dati in base alle fasce di età, si pone fra 51 e 60 anni la maggioranza numerica di personale maschile che ha sfruttato il regime di part time mentre si pone fra 41 e 50 anni per il personale femminile.

TABELLA 1.2															
	UOMINI							DONNE							
Classi età Tipo Presenza	<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	1	7	8	27	13	56	94,92%	0	7	30	53	18	108	93,10%	
Part Time >50%						0	0,00%			2	2	1	5	4,31%	
Part Time <50%		1		2		3	5,08%			2		1	3	2,59%	
Totale	1	8	8	29	13	59	100,00%	0	7	34	55	20	116	100,00%	
Totale %	1,69%	13,56%	13,56%	49,15%	22,03%	100,00%		0,00%	6,03%	29,31%	47,41%	17,24%	100,00%		

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI,
RIPARTITE PER GENERE**

Dall'analisi dei dati riferiti al 2019 nella tabella che segue, risulta che a ricoprire ruoli di responsabilità non dirigenziale è il 20% del personale complessivo di Ateneo.

Di questa porzione, la maggioranza numerica di posizioni di responsabilità in generale è ricoperta da personale femminile, nella misura del 12,5, il restante 7,43% da personale maschile.

Analizzando più nel dettaglio si rileva, tuttavia, che la posizione di Responsabile di Area è rivestita per il 60% da personale maschile ed il restante 40% di quello femminile. Passando alla posizione di Responsabile di Servizio si inverte la situazione ed il 57,14% è attribuito a personale femminile mentre il 42,68% a quello maschile. Scendendo verso la posizione di Responsabile di U.S./U.O. sale sensibilmente la percentuale di personale femminile all'88,89% rispetto al personale maschile 11,11%.

TABELLA 1.3						
Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Responsabile di Area	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%
Responsabile di Servizio	9	42,86%	12	57,14%	21	100,00%
Responsabile di U.S./U.O.	1	11,11%	8	88,89%	9	100,00%
Totale personale	13	37,14%	22	62,86%	35	100,00%
% sul personale complessivo	59	7,43%	116	12,57%	175	20,00%

**TABELLA 1.4a - ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI,
RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE**

Si analizza nella tabella riportata di seguito, la durata di permanenza in ciascun profilo e livello non dirigenziale del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo in base al genere e all'età.

Il dato che accomuna le due principali categorie, femminile e maschile, e che permane come elemento comune a tutte le categorie da B a EP e CEL è la prevalenza numerica di dipendenti che permangono nel medesimo profilo e livello per oltre 10 anni.

Più nel dettaglio, osservando i dati della cat. B, 10 dipendenti su 12 appartenenti al personale maschile, per la maggior parte di età compresa fra 51 e 60, rimangono più di 10 anni nello stesso livello, mentre fra il personale femminile, sono 16 dipendenti su 18, di età compresa fra 41-50 e 51-60 a permanere così a lungo nella medesima categoria.

Nella cat. C rimane analoga la proporzione ma si intensificano i dati numerici. Emerge così che per il personale maschile 18 dipendenti su 23, la maggioranza dei quali di età compresa fra 51 e 60 anni, permangono nello stesso livello per oltre 10 anni, mentre del personale femminile sono 40 dipendenti su 45, principalmente di età compresa fra 41 e 50 anni, a rimanervi. Salendo alla cat. D, su 12 dipendenti 10 permangono più di 10 anni al medesimo livello, la maggior parte dei quali di fascia di età superiore a 60 anni, mentre per quanto riguarda i dipendenti di genere femminile della cat. D la totalità permane in questa posizione per oltre 10 anni. Di questi 12 della fascia di età fra 51 e 60 anni, 3 nella fascia dai 41 ai 50 e 9 della fascia che supera i 60.

Passando alla cat. EP cambia il quadro, sia per il personale maschile che femminile, e si distribuiscono numericamente i dipendenti fra le diverse fasce di età e durata di permanenza nello stesso profilo. Infine, analizzando la cat. CEL, ci si riavvicina ai dati iniziali per cui 6 dipendenti su 7 del personale maschile, prevalentemente della fascia di età che supera i 60, permane da oltre 10 anni nel medesimo profilo così come 22 dipendenti di categoria femminile su 27, per la maggioranza appartenenti alla fascia di età fra 51 e 60 anni.

TABELLA 1.4a																
Classi età nel Permanenza 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	%	Tot M/F
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	0 0,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	33,33%		0	0	0	2	0	2	66,67%	3 100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%		0	0	1	2	0	3	100,00%	3 100,00%
Superiore a 10 anni	0	0	1	2	3	6	21,43%		0	0	4	13	5	22	78,57%	28 100,00%
Inferiore a 3 anni	0	1	0	1	0	2	66,67%		0	0	1	0	0	1	33,33%	3 100,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	100,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	1 100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	0 0,00%
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	0	1	50,00%		0	0	0	0	1	1	50,00%	2 100,00%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	0 0,00%
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	0	0	1	100,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	1 100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	100,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	1 100,00%
Superiore a 10 anni	0	1	1	2	6	10	29,41%		0	0	3	12	9	24	70,59%	34 100,00%
Inferiore a 3 anni	0	1	0	1	0	2	100,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	2 100,00%
Tra 3 e 5 anni	0	2	0	1	0	3	60,00%		0	0	2	0	0	2	40,00%	5 100,00%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%		0	1	2	0	0	3	100,00%	3 100,00%
Superiore a 10 anni	0	2	2	10	4	18	31,03%		0	5	17	14	4	40	68,97%	58 100,00%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	0 0,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	1	1	100,00%		0	0	0	0	0	0	0,00%	1 100,00%
Tra 5 e 10 anni	1	0	0	0	0	1	33,33%		0	0	1	1	0	2	66,67%	3 100,00%
Superiore a 10 anni	0	0	2	8	0	10	38,46%		0	3	6	6	1	16	61,54%	26 100,00%
Totale	1	8	9	26	14	58	33,33%		0	9	37	50	20	116	66,67%	174 100,00%
Totale %	1,72%	13,79%	15,52%	44,83%	24,14%	100,00%			0,00%	7,76%	31,90%	43,10%	17,24%	100,00%		

TABELLA 1.4b - ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Si analizza nella tabella riportata di seguito la durata di permanenza in ciascun profilo di livello del personale docente dell'Ateneo in base al genere e all'età. Leggendo il dato relativo al personale maschile si nota che alla percentuale più elevata, il 39,39% corrisponde la più breve permanenza nel livello, la fascia di età prevalente va da 41 a 50 anni. A seguire il 33,33% di dipendenti da più di 10 anni permane allo stesso livello e di questi la maggior parte va da 51 a 60 anni.



Esaminando i dati relativi al personale femminile si nota come il 45,83% permane nel medesimo livello per un tempo compreso fra 5 e 10 anni e la maggioranza numerica appartiene alla fascia di età compresa fra 51 e 60 anni, a seguire il 29,17% permane per oltre 10 anni nello stesso profilo e la maggior parte ha superato la soglia di 60 anni.

PERSONALE DOCENTE														
TABELLA 1.4b														
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		2	8	2	1	13	39,39			3		1	4	16,67
Tra 3 e 5 anni			1	1		2	6,06			1		1	2	8,33
Tra 5 e 10 anni		1	4	1	1	7	21,21			3	6	2	11	45,83
Superiore a 10 anni				6	5	11	33,33			1	5	1	7	29,17
Totale		3	13	11	7	33			8		11	5	24	
Totale %	0	8,82	38,24	32,35	20,59	42,11		0	0	33,33	45,83	20,83	57,89	

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Si procede all'analisi dei dati riferiti al 2019, relativi alla media delle retribuzioni del personale tecnico amministrativo a tempo pieno, come rappresentati nella tabella che segue.

Paragonando i dati relativi alla retribuzione media si può osservare un divario economico in favore del personale femminile rispetto a quello maschile del 5,24% per l'inquadramento nella cat. B e del 2,18% per l'inquadramento nella cat. C.

Salendo alle categorie D ed EP si nota un'inversione per cui è il personale maschile ad essere maggiormente retribuito per un divario dello 0,12% per l'inquadramento nella cat. D e un più significativo 5,32% per l'inquadramento nella cat. EP.

TABELLA 1.5a							
Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello		
	numero personale t. pieno	Retribuzione netta media	numero personale t. pieno	Retribuzione netta media	TOT. numero personale t. pieno	Valori assoluti	%
EP	1	31.060,62	2	29.491,77	3	1.568,86	5,32%
D	12	24.974,99	22	24.945,44	34	29,55	0,12%
C	23	20.471,36	41	20.926,76	64	- 455,40	-2,18%
B	11	19.460,55	16	20.536,32	27	-1.075,77	-5,24%
Totale personale TEMPO PIENO	47	95.967,52	81	95.900,28	128	67,24	

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Dalla analisi dei dati relativi alla media delle retribuzioni del personale docente, si rileva una differenza in favore del personale femminile in tutte le categorie di inquadramento.

Più nel dettaglio, per quanto concerne la cat. dei professori ordinari il divario risulta essere del 19,62% mentre per la cat. dei professori associati risulta un divario del 18,84%. A seguire per la cat. dei RU il divario scende al 2,60% e per la cat. dei RD aumenta al 36,18%.

PERSONALE DOCENTE				
TABELLA 1.5b				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
PO	58.600,80	72.903,34	-14.302,54	-19,62%
PA	40.912,39	50.411,46	-9.499,07	-18,84%
RU	37.107,29	38.098,72	-991,43	-2,60%
RD	24.288,32	38.056,86	-13.768,54	-36,18%
Totale personale				100,00%

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dall'esame della tabella 1.9 si può osservare che il personale che usufruisce di un part time in orizzontale è così distribuito:

- al 50% = 12,50% del personale (sesso femminile e fascia di età tra 41 e 50 anni);
- al 83,33% = 25,00% del personale (sesso femminile e fascia di età tra 51 e 60 anni);
- al 91,66% = 12,50% del personale (sesso femminile e fascia di età superiore a 60 anni).

Inoltre possiamo osservare che il personale che usufruisce di un part time in verticale è così distribuito:

- al 50% = 12,50% del personale (sesso maschile e femminile fasce d'età da 31 a 40, 41 a 50 e 51 a 60);
- al 66,66% = 12,50% del personale (sesso femminile e fascia d'età tra 41 e 50 anni).

Osservando la suddetta tabella possiamo anche notare che il personale non usufruisce del telelavoro e del lavoro agile, ma un 25% del personale usufruisce di orari flessibili (sono di entrambi i sessi e nella fascia di età fra i 31 e 40 anni).

TABELLA 1.9														
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	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta:														
orizz. 50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	12,50%
orizz. 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	2	0	2	25,00%
orizz. 91,66 %	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	1	1	12,50%
vert. 50%	0	1	0	2	0	3	75,00%	0	0	1	0	0	1	12,50%
vert. 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	1	0	0	1	12,50%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	0	0	0	1	25,00%	0	1	0	1	0	2	25,00%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	0	2	0	2	0	4	100,00%	0	1	3	3	1	8	100,00%
Totale %	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	12,50%	37,50%	37,50%	12,50%	100,00%	100,00%



Un'analisi della tabella 1.10 ci rivela che:

- il 27,89% del personale di sesso maschile ha fruito di permessi giornalieri L. 104/1992 mentre la percentuale di personale di sesso femminile è pari al 72,11%;
- la percentuale di personale di sesso femminile che ha fruito di permessi orari L.104/1992 è pari al 100% degli aventi diritto;
- lo 0,66% del personale di sesso maschile ha fruito di permessi giornalieri per congedi parentali mentre la percentuale nel personale di sesso femminile sale al 100% degli aventi diritto.

TABELLA 1.10						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	229	27,89%	592	72,11%	821	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00%	1736	100,00%	1736	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	0,66%	1048	99,34%	1055	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	69	100,00%	69	100,00%
Totale	236	6,41%	3445	93,59%	3681	100,00%

E' interessante notare il gap significativo tra il personale di sesso femminile e maschile che usufruisce di orario lavorativo part time, sia in verticale che in orizzontale. La percentuale del personale di sesso femminile è molto più alta.

La stessa osservazione può essere applicata alla percentuale del personale che usufruisce di permessi giornalieri ed orari per quello che riguarda la L. 104/1992 ed i permessi per congedi parentali. Anche in questo caso la percentuale di sesso femminile è molto più alta.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

A. PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

Con riferimento al Piano Triennale di Azioni Positive, si rileva quanto segue.

Il CUG di Ateneo adotta dal 2015, con orizzonte triennale, il Piano di Azioni Positive. Attualmente in vigore il Piano 2018-2020, può evidenziarsi che sono state previste le seguenti azioni: monitoraggio e rilevazione sul benessere lavorativo e di studio; valorizzazione e attività di coordinamento; bilancio di genere e linguaggio di genere; seminari di informazione/formazione; coordinamento con il CUG dell'Università degli Studi di Perugia e con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane; collaborazione con la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane); collaborazione con la consigliera di parità regionale; conciliazione famiglia-lavoro; attività di counseling.

Quanto all'attuazione di dette misure ed azioni, può evidenziarsi che:

- riguardo al "monitoraggio e rilevazione sul benessere lavorativo e di studio", è costante la collaborazione con il Nucleo di Valutazione per quanto concerne sia la pianificazione della didattica sia il benessere lavorativo del personale docente e di quello tecnico-amministrativo,



tramite, in particolare, la somministrazione di appositi questionari in linea, per ciò che concerne la tutela dei dati personali, con il GDPR, e che permettono la raccolta e l'analisi dei dati attinenti alla composizione di genere del personale t.a.b., del personale docente, e degli studenti. Detti questionari vengono sottoposti da diverso tempo, annualmente, al solo il personale t.a.b., con riferimento a condizioni di lavoro, formazione e progressione di carriera, mobilità, mentre agli studenti sono sottoposti questionari sulla qualità della didattica. È in previsione, per il triennio 2021-2024, la realizzazione di appositi questionari concernenti il personale docente, sempre in coordinamento con le attività del Nucleo di Valutazione;

- b) quanto a “valorizzazione e attività di coordinamento”, è costante il lavoro di sviluppo e implementazione della pagina web del CUG sul sito dell'Ateneo, in modo tale da consentire una sempre maggiore facilità nella consultazione di documenti ed eventi concernenti il CUG, con un occhio di riguardo, in prospettiva, nei confronti delle potenzialità garantite dai c.dd. social media;
- c) riguardo a “bilancio di genere e linguaggio di genere”, il CUG si è sempre proposto per garantire, anche a livello divulgativo, una cultura per la parità di genere. Uno degli strumenti di promozione della medesima è certamente costituito, in prospettiva di quanto statuito dal combinato disposto dell'art. 51 Cost. e del c.d. Codice delle pari opportunità del 2006, dal c.d. “Bilancio di genere”, da redigersi da parte di ciascun ateneo italiano, nell'ottica delle c.dd. Linee-Guida del 2019 redatte a cura di apposita Commissione costituita in seno alla CRUI. Detto documento, infatti, è finalizzato a ritrarre, per ogni ateneo, una statistica di genere delle progressioni di carriera, qualifiche professionali, posizioni ricoperte in genere, analisi che consente di dare adito, in modo quanto più efficiente, alle c.dd. politiche di pari opportunità interne;
- d) anche i “seminari” costituiscono uno strumento per consentire una migliore conoscenza delle tematiche collegate alle pari opportunità e al benessere organizzativo, motivo per cui il CUG di Ateneo organizza e collabora nella predisposizione di seminari, giornate di studio e corsi di formazione rivolti sia al personale di Ateneo che ai c.dd. stakeholders interni ed esterni, per approfondire la conoscenza della normativa nazionale ed europea relativa a pari opportunità, uso del genere nel linguaggio amministrativo, mobbing, molestie e violenza di genere, sicurezza e riservatezza dei dati personali. Forte, in questo senso, anche la collaborazione tra CUG di Ateneo e Forze dell'Ordine e Questura di Perugia. Di recente sono stati programmati, nel concreto, corsi di aggiornamento per il personale t.a.b. di Ateneo, con conseguimento di cc. ff. per i frequentanti, utili anche alle progressioni di carriera, ma anche eventi per le giornate dedicate alla disabilità (3 dicembre), all'eliminazione della discriminazione razziale (21 marzo), all'omofobia e transfobia (17 maggio), e al contrasto della violenza nei confronti delle donne (25 novembre).
- e) Ancora, quanto al “coordinamento con il CUG dell'Università degli Studi di Perugia e con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane”, il CUG di Ateneo è in costante raccordo con gli Organismi appena citati, con previsione di coordinamento delle attività svolgibili in modo congiunto.
- f) Con riferimento alla “collaborazione con la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane)”, il CUG di Ateneo è parte di una Commissione predisposta dalla CRUI concernente le tematiche di genere, cui aderisce buona parte degli atenei italiani. Attualmente, inoltre, il CUG partecipa ad un gruppo della CRUI che si occupa del linguaggio di genere.



- g) Non può non darsi conto, inoltre, della costante collaborazione sussistente tra CUG di Ateneo e la “Consigliera di parità” della Regione Umbria, collaborazione la quale ha avuto inizio con l’organizzazione di un seminario, rivolto a tutto il personale docente e t.a.b. di Ateneo, realizzato a Palazzo Gallenga il 22 gennaio 2015, e avente come tema “Ruolo e potenzialità dei Comitati Unici di Garanzia”.
- h) Il CUG di Ateneo, ancora, da sempre mira a portare il proprio *know-how ad adiuvandum* di una quanto migliore “conciliazione famiglia-lavoro” nell’ambito della gestione del personale tutto di Ateneo, nell’ottica di accogliere, ove opportuno, le richieste di flessibilità del personale nell’espletamento delle proprie mansioni lavorative, in presenza di particolari condizioni quali, ad esempio, gravi carichi di responsabilità familiare, anche per evitare ingiuste penalizzazioni riguardo alle carriere lavorative.
- i) Infine, è opportuno ricordare l’importante attività svolta da due componenti del CUG che, da tempo, si rendono disponibili a rivestire l’incarico di “referente” per il personale tutto di Ateneo, per le questioni afferenti segnalazioni di discriminazione nel luogo di lavoro.

AZIONI EFFETTUATE NEL 2019

- Collaborazione alla realizzazione del Seminario dal titolo “ATTUALITÀ E PROSPETTIVE PER IL LAVORO DI PACE NELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE: I CORPI CIVILI DI PACE ITALIANI”, a cura di Luisa Del Turco (Direttrice Centro Studi Difesa Civile, ed Esperta in Politiche di Genere, Pace e Sicurezza), svoltosi mercoledì 11 Dicembre 2019, ore 14:00, Aula H della Palazzina Valitutti;
- collaborazione alla realizzazione del Seminario dal titolo “AFRICAN AMERICAN WOMEN AND THE RACE FOR THE VOTE: REMEMBERING THE 19th AMENDMENT”, a cura di Jacqueline McLeod (Metropolitan State University of Denver), tenutosi mercoledì 11 Dicembre 2019, ore 18:00, Aula L della Palazzina Valitutti;
- realizzazione del Convegno dal titolo “Dalla discriminazione alla diversità culturale, biologica e sociale”, tenutosi in occasione della “Giornata Mondiale delle Nazioni Unite” giovedì 24 Ottobre 2019, ore 10:30 Aula Magna di Palazzo Gallenga.

B. FRUIZIONE PER GENERE DELLA FORMAZIONE E RILEVAZIONE DEL GENERE NELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE

L’analisi dei dati trasmessi dall’Area Personale di Ateneo – Tabella 1.7 denota come il personale CEL risulti avere conseguito, al 2019, in buona parte una laurea magistrale, e in minima parte un dottorato di ricerca; quanto al personale t.a.b., lo stesso, al 2019: quanto alla cat. B, ha conseguito, meno della metà, solo un diploma di scuola media inferiore, mentre una minima parte un diploma di scuola media superiore o una laurea; quanto alla cat. C., più della metà ha conseguito un diploma di scuola media superiore, mentre nella misura del 20% vi è stato conseguimento di una laurea, nella misura del 30% una laurea magistrale. Non risulta, stranamente, segnalato come almeno un’unità di cat. C abbia conseguito, in realtà, un dottorato di ricerca.

TABELLA 1.7		PERSONALE TA E CEL					
Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
CEL	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea magistrale	5	71,43%	21	77,78%	26	76,47%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca	2	28,57%	6	22,22%	8	23,53%
	Totale CEL	7	100,00%	27	100,00%	34	100,00%
	% sul personale complessivo		12,07%		23,28%		19,54%
Personale TA cat. EP	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Laurea		0,00%	1	50,00%	1	16,67%
	Laurea magistrale	4	100,00%	1	50,00%	5	83,33%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale EP	4	100,00%	2	100,00%	6	100,00%
	% sul personale complessivo		6,90%		1,72%		3,45%
Personale TA cat. D	Inferiore al Diploma sup.		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Diploma di scuola superiore	3	25,00%	6	25,00%	9	25,00%
	Laurea	2	16,67%	4	16,67%	6	16,67%
	Laurea magistrale	7	58,33%	14	58,33%	21	58,33%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale D	12	100,00%	24	100,00%	36	100,00%
	% sul personale complessivo		20,69%		20,69%		20,69%
Personale TA cat. C	Inferiore al Diploma sup.		0,00%	2	4,44%	2	2,94%
	Diploma di scuola superiore	12	52,17%	20	44,44%	32	47,06%
	Laurea	4	17,39%	4	8,89%	8	11,76%
	Laurea magistrale	7	30,43%	19	42,22%	26	38,24%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale C	23	100,00%	45	100,00%	68	100,00%
	% sul personale complessivo		39,66%		38,79%		39,08%
Personale TA cat. B	Inferiore al Diploma sup.	5	41,67%	3	16,67%	8	26,67%
	Diploma di scuola superiore	2	16,67%	7	38,89%	9	30,00%
	Laurea	2	16,67%	1	5,56%	3	10,00%
	Laurea magistrale	3	25,00%	7	38,89%	10	33,33%
	Master di I livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Master di II livello		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Totale B	12	100,00%	18	100,00%	30	100,00%
	% sul personale complessivo		20,69%		15,52%		17,24%
	Totale personale	58	100,00%	116	100,00%	174	100,00%



L'analisi dei dati trasmessi dall'Area Personale di Ateneo – Tabella 1.11, denota come nel 2019 l'ammontare delle ore di formazione e aggiornamento svolte dal personale t.a.b. di genere femminile sia più del doppio di quello svolto dal personale di genere maschile. Si tratta, comunque, di un dato che rappresenta non eccessivo squilibrio nella gestione, da parte dell'Ateneo, della formazione, la quale – pur nell'oggettivo squilibrio della totalità del personale in base al dato del genere – viene generalmente garantita alla totalità del personale t.a.b.

TABELLA 1.11																
Classi età	UOMINI							DONNE							TOTALE	
	<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	%	Tot	%
Tipo Formazione																
FORMAZIONE	32	350	342	1030	304	2058	30,29%	0	512	1684	1963	578	4737	69,71%	6795	100,00%
Totale ore %	1,55%	17,01%	16,62%	50,05%	14,77%	100,00%		0,00%	10,81%	35,55%	41,44%	12,20%	100,00%			

C. ADOZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

È in corso di realizzazione, sulla base delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" curate dal Gruppo CRUI, il Bilancio di Genere di Ateneo.

D. COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE DIVERSE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

L'analisi dei dati trasmessi dall'Area Personale di Ateneo – Tabelle 1.8a e 1.8b, denota come nel 2019 la composizione per reclutamento di personale TA abbia visto una netta preponderanza nella componente femminile su quella maschile, mentre è rinvenibile un certo equilibrio di genere nella composizione delle commissioni predisposte per il reclutamento di personale CEL. Quanto al reclutamento del personale docente si rinviene una composizione, in genere, abbastanza equilibrata.

TABELLA 1.8a							
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		President e (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
reclutamento di personale TA	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%	D
reclutamento di personale TA	1	25,00%	3	75,00%	4	100,00%	D
reclutamento di personale CEL	3	60,00%	2	40,00%	5	100,00%	U
Totale personale	5		7		12	100,00%	
% sul personale complessivo (che ha fatto parte di commissioni)		41,67%		58,33%			
E' stato incluso il ruolo di segretario.							



PERSONALE DOCENTE							
TABELLA 1.8b							
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		President e (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Reclutamento pers. docente	23	54,76	19	45,24	42	100	6/8
Totale personale	23		19		42	100,00%	
% sul personale complessivo							

E. DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

L'analisi dei dati trasmessi dall'Area Personale di Ateneo – Tabelle 1.5a, 1.5b e 1.6 denota come al 2019:

- **riguardo al personale t.a.b.:**

- la componente di cat. EP abbia un certo equilibrio di genere, essendovi 2 unità di genere femminile e 1 unità di genere maschile;
- la componente di cat. D veda una netta preponderanza della componente femminile (il doppio) su quella maschile;
- la componente di cat. C veda una netta preponderanza della componente femminile (quasi il doppio) su quella maschile;
- la componente di cat. B risulti abbastanza equilibrata tra i generi.

- **riguardo al personale docente, pur non risultando una indicazione, in tabella, dei numeri dei componenti di ciascuna categoria, può osservarsi che nel 2019:**

- la retribuzione netta media della componente dei Professori Ordinari di genere femminile risulta più alta, rispetto a quella maschile, di circa il 20%;
- la retribuzione netta media della componente dei Professori Associati di genere femminile risulta più alta, rispetto a quella maschile, di circa il 20%;
- la retribuzione netta media della componente dei Ricercatori incardinati risulta, tra i generi, abbastanza equilibrata;
- la retribuzione netta media della componente dei Ricercatori a tempo determinato risulta, tra i generi, notevolmente squilibrata a danno della componente maschile, che risulta avere guadagnato circa il 36% in meno rispetto alla componente femminile.

TABELLA 1.5a

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello		
	numero personale t. pieno	Retribuzione netta media	numero personale t. pieno	Retribuzione netta media	TOT. numero personale t. pieno	Valori assoluti	%
EP	1	31.060,62	2	29.491,77	3	1.568,86	5,32%
D	12	24.974,99	22	24.945,44	34	29,55	0,12%
C	23	20.471,36	41	20.926,76	64	- 455,40	-2,18%
B	11	19.460,55	16	20.536,32	27	-1.075,77	-5,24%
Totale personale TEMPO PIENO	47	95.967,52	81	95.900,28	128	67,24	

PERSONALE DOCENTE

TABELLA 1.5b

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
PO	58.600,80	72.903,34	-14.302,54	-19,62%
PA	40.912,39	50.411,46	-9.499,07	-18,84%
RU	37.107,29	38.098,72	-991,43	-2,60%
RD	24.288,32	38.056,86	-13.768,54	-36,18%
Totale personale				100,00%

TABELLA 1.6

DIRIGENTI

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori	%	Valori	%	Valori	%
		assoluti		assoluti		assoluti	
Direttore Generale a tempo determinato	Laurea	0		0			
	Laurea magistrale	1	100	0		1	100
	Master di I livello	0		0			
	Master di II livello	0		0			
	Dottorato di ricerca	0		0			
	Totale personale	1		0		1	100,00%
	% sul personale complessivo	100,00%		0,00%			



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per “benessere organizzativo” si intende lo “... stato di salute di un’organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati”.

Nel suo processo di innovazione, avviatosi da tempo oramai, la pubblica amministrazione è stata chiamata non più soltanto al raggiungimento di obiettivi di efficacia e di produttività, ma ad adoperarsi alla realizzazione e al perdurare del benessere psicofisico delle persone, attraverso la creazione di ambienti e relazioni di lavoro che potessero partecipare al miglioramento delle prestazioni. Non si è potuto pertanto più considerare la forza lavoro un elemento statico: la sua eterogenea caratterizzazione ha richiesto nuove modalità di gestione del personale. I diversi valori, culture, sessi, età, capacità fisiche, bisogni, gruppi etnici e strutture familiari hanno composto un universo meritevole di essere ascoltato per mantenere in salute sia l’organizzazione che i lavoratori. Al dipendente pubblico si era sempre chiesto di “sapere” e di “saper fare” ma poco si era indagato nella direzione del “saper essere”; è su quest’ambito specifico che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha promosso nel tempo approfondimenti e indagini funzionali al miglioramento e, quindi, all’incremento della produttività.

L’indagine sul benessere organizzativo, promossa dall’OIV negli anni 2013, 2014 e 2015, i cui esiti sono stati resi pubblici sul sito web di Ateneo all’indirizzo:

<https://www.unistrapg.it/it/conoscere-lateneo/amministrazione-e-organizzazione/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>

non è stata riproposta a partire dall’anno 2016 essendo venuto meno l’obbligo normativo di effettuarla. Il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, per effetto del quale tutto il sistema della Valutazione della Performance è passato dalla giurisdizione ANAC al Dipartimento della Funzione Pubblica, abroga il comma 5 dell’art. 14 del D. Lgs. 150/09 e pertanto, tra i compiti dell’OIV, non rientra più la realizzazione di indagini sul personale volte a rilevare il benessere organizzativo.

La rilevazione del Benessere organizzativo è ricaduta da questo momento in avanti nelle pertinenze del progetto Good Practice, i cui risultati sono annualmente riportati in un allegato e commentati in un apposito capitolo nella Relazione Integrata (ex Relazione sulla performance) pubblicata sul sito:

<https://www.unistrapg.it/it/conoscere-l-ateneo/chi-siamo/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance>.

Si prenderanno qui in esame i dati riferiti al periodo più recente contenuti nella Relazione Integrata 2018 (ex Relazione sulla performance) validata il 12.12.2019 dall’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell’Università per Stranieri di Perugia.

Una breve introduzione è doverosa per chiarire le modalità utilizzate.

In questa rilevazione il NdV ha adottato lo strumento delle indagini di *customer satisfaction*, attraverso un duplice canale di osservazione:

- A) Rilevazioni presso gli studenti dei Corsi di Laurea e Laurea Magistrale
- B) Rilevazioni effettuate tramite il progetto Good Practice.

I dati esplorati dall’Ateneo riferiti alla popolazione studentesca sono stati acquisiti attraverso un questionario che ha analizzato la qualità percepita nei confronti di specifici servizi erogati (adeguatezza dei locali dedicati all’attività didattica, delle attrezzature, dei laboratori informatici, dei servizi di segreteria, ecc.).

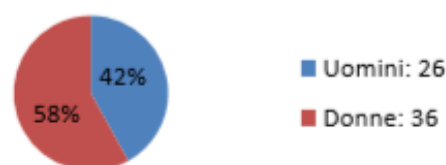


Le rilevazioni nell'ambito del Progetto Good Practice, indagine a cadenza annuale coordinata dal Politecnico di Milano, invece hanno posto l'accento su una serie di aspetti legati ai servizi forniti dall'Ateneo atti a misurare il grado soddisfazione di docenti/dottorandi/assegnisti di ricerca, del personale tecnico amministrativo e degli studenti.

All'interno del progetto Good Practice sono ricomprese altre attività che sono state oggetto di analisi comparativa tra gli Atenei partecipanti (complessivamente una trentina), tra cui l'indagine annuale sul benessere organizzativo, obbligatoria per le Pubbliche Amministrazioni, atta a porre in evidenza trend di miglioramento e/o peggioramento di taluni aspetti dell'organizzazione e confrontarli con eventuali cambiamenti organizzativi e con la realizzazione di azioni correttive.

L'indagine, indirizzata al personale tecnico e amministrativo, ha racchiuso in sé tre diverse rilevazioni: "benessere organizzativo", "grado di conoscenza del sistema di valutazione" e "valutazione del superiore gerarchico", articolate in 14 ambiti tematici per un numero complessivo di 82 domande.

Distribuzione dei rispondenti per genere



Fonte: RELAZIONE INTEGRATA, Anno 2018, Approvata con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 10.12.2019, Indagine sul benessere organizzativo 2018: 13 maggio – 29 maggio 2019, pag. 32.

Dall'analisi dei dati sul benessere organizzativo 2018 (osservazione 13 maggio – 29 maggio 2019) sugli specifici ambiti d'indagine individuati ex ante, che hanno costituito una visione particolare della dimensione del lavoro, sono emerse le seguenti conclusioni, che si riportano in forma sintetica:

- A. L'ambiente di lavoro: valori generalmente positivi e quasi tutti in aumento rispetto alla rilevazione dell'anno precedente;
- B. Le discriminazioni: valori positivi e decisamente più alti rispetto all'anno precedente;
- C. L'equità nella mia Organizzazione: valori sostanzialmente stabili nella loro criticità. Il quesito C.04 "Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto" registra una leggera flessione rispetto al passato;
- D. Carriera e sviluppo professionale: conferma di una percezione non troppo positiva, seppure in leggero aumento rispetto all'anno precedente;
- E. Il mio lavoro: valori positivi e significativamente superiori a quelli delle rilevazioni precedenti;
- F. I miei colleghi: conferma di valori ampiamente positivi e comunque in aumento rispetto alla rilevazione dell'anno precedente;
- G. Il contesto del mio lavoro: risultati complessivamente riportanti un trend positivo anche per quei valori ancora sotto la media;
- H. Il senso di appartenenza: importante senso di appartenenza e valori tutti in netto aumento rispetto alla rilevazione dell'anno 2017.

Sull'indagine per la valutazione dello stress lavoro correlato e sull'individuazione di eventuali azioni organizzative/gestionali migliorative, l'Amministrazione ha previsto la sua rielaborazione in tempi

abbastanza recenti, programmazione che tuttavia ha subito una imprevista interruzione a causa dell'emergenza sanitaria in atto.

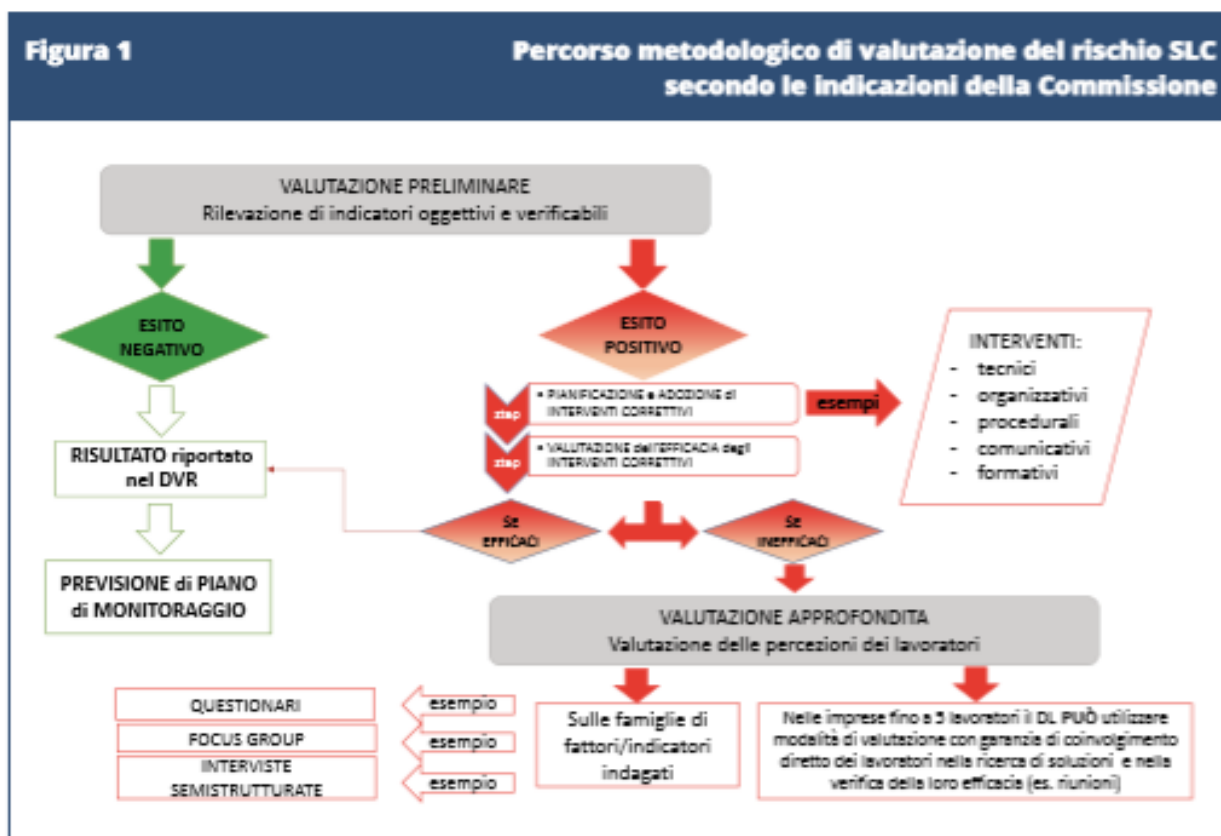
Il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) ha avviato la predisposizione dello specifico documento facendolo precedere dalla compilazione di tre check list: una (Indicatori Aziendali) già acquisita agli atti, le altre due (Indicatori di Contesto, Indicatori di Contenuto) in via di definizione.

A seguito della pubblicazione della riedizione del manuale Inail “La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato” (2017) contenente le nuove indicazioni metodologiche Inail, il CUG potrebbe essere fattivamente coinvolto nell’indagine attraverso la somministrazione di questionari al fine di valutare il rischio da stress lavoro correlato in ottica di genere.

“In Italia, il vigente quadro normativo, costituito dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i., obbliga i datori di lavoro a valutare e gestire il rischio stress lavoro-correlato al pari di tutti gli altri rischi, in recepimento dei contenuti dell’Accordo europeo. A tal proposito nel novembre del 2010 la Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro ha elaborato le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato individuando un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell’obbligo.”

Fonte: volume “La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato” nuova edizione del precedente manuale ‘Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato (ed. 2011)’. Edizioni: Inail – 2017. Consultabile in rete:

https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-la-metodologia-per-la-valutazione-e-gestione_6443112509962.pdf



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, 2011)



A completamento del quadro informativo sul Benessere del personale sin qui si esposto, si segnala che, tra le azioni intraprese in questo ambito, il CUG di Ateneo si è fatto promotore della realizzazione di un indirizzo e-mail specificamente dedicato alla segnalazione di fenomeni di mobbing o discriminazione: cug@unistrapg.it, indirizzo presso cui, ad oggi, non sono pervenute contestazioni/osservazioni/rilievi.

Si evidenzia, infine, che l'Ateneo ha adottato:

- il Codice Etico, emanato con D.R. n. 212 del 26.07.2011;
- il Codice di comportamento dei dipendenti, emanato con D.R. n. 328 del 23.12.2014;

e ha reso altresì disponibili nella pagina web istituzionale il "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" di cui al D.P.R. n. 62/2013 nonché la "Relazione di accompagnamento al Codice di comportamento": <https://www.unistrapg.it/node/322#comportamento>.

L'impegno di ciascuna Amministrazione nel promuovere, sostenere ed incentivare il benessere psicofisico, la serenità psicologica e gli aspetti emotivi e motivazionali delle attività lavorative riconosce legittimamente alle risorse umane la natura di "patrimonio", un vero e proprio valore strategico per la diretta ricaduta che tali aspetti hanno sulla qualità delle prestazioni e nelle relazioni con gli utenti.

Ma non solo: prendersi cura della persona, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità significa riconoscere un insindacabile diritto.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Piano di azioni positive dell'Università per Stranieri di Perugia ha un contenuto programmatico triennale; al pari del Piano delle performance, assicura la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti, è rivolto a promuovere all'interno delle strutture l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione.

Il presente Piano si pone, dunque, come strumento per poter attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

Su tali presupposti e in coerenza con le finalità promosse dalla normativa vigente, sono stati definiti alcuni obiettivi generali che il presente Piano intende perseguire:



- Promuovere interventi al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro e del benessere delle persone, fermo restando la necessità di assicurare la funzionalità degli uffici e favorire l'equilibrio tra i tempi di lavoro e le esigenze di vita privata;
- garantire la trasparenza dell'azione amministrativa, anche al fine di incentivare la cultura di genere, nonché il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
- dare la possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Le iniziative proposte hanno, quindi, l'intento di:

- tutelare la salute e lo sviluppo del benessere;
- incrementare la flessibilità e la conciliazione vita-lavoro;
- migliorare gli ambienti lavorativi;
- supportare i lavoratori sia a livello di gruppo che singoli;
- promuovere interventi per superare le disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione.



SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

- Il Comitato Unico di Garanzia è stato ricostituito, per il quadriennio 2018-2022, con Decreto Rettorale n. 77 del 2 marzo 2018. Il Comitato è formato da sei membri e da altrettanti componenti supplenti, di cui:
 - tre effettivi e tre supplenti designati congiuntamente dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione;
 - tre effettivi e tre supplenti quali rappresentanti dell’amministrazione, scelti dal Rettore, previa presentazione di curriculum attestante il possesso di adeguate e comprovate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del C.U.G., fra i ruoli della stessa in modo da assicurare nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.
- Il Comitato non dispone di un budget annuale, tuttavia, ai sensi dell’art. 10, comma 2, del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, il Consiglio di Amministrazione può destinare un fondo per lo svolgimento delle attività istituzionali del C.U.G., il cui ammontare è definito in sede di bilancio di previsione.
- Risorse sono erogate dall’Amministrazione per consentire la partecipazione dei componenti del Comitato a corsi di formazione inerenti le funzioni del C.U.G.
- Il Comitato dispone di un proprio ufficio per le attività e lo svolgimento delle proprie sedute. E’ presente sul sito di Ateneo una pagina web dedicata al C.U.G., dove sono pubblicati i nominativi dei componenti, le informazioni relative alle attività e agli eventi organizzati, le date in cui si riunisce, il “Piano di Azioni Positive 2018-2020” e le relazioni annuali.
- I rapporti tra il Comitato e l’Amministrazione sono regolamentati dall’art. 16 dello Statuto di Ateneo, dall’art. 18 del Regolamento di Ateneo, dal Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Università per Stranieri di Perugia.
- Tra i componenti del C.U.G. sono individuati due referenti, di genere diverso, ai quali rivolgersi in casi di fenomeni di mobbing o discriminazione. I nominativi dei referenti e le modalità per contattarli sono pubblicati sulla pagina web di Ateneo dedicata al C.U.G.



B. ATTIVITÀ

POTERI PROPOSITIVI:

- In relazione al benessere organizzativo, il CUG potrebbe essere coinvolto nell'indagine per la valutazione dello stress lavoro-correlato e sull'individuazione di eventuali azioni organizzative/gestionali migliorative, ciò potrebbe essere realizzato attraverso la somministrazione di questionari al fine di esaminare il rischio da stress lavoro-correlato in ottica di genere.
- Il Comitato attraverso un'analisi del personale di Ateneo ha proposto di redigere il Bilancio di Genere per mettere in evidenza la situazione attuale con quella, eventualmente, ottimale, per porre in risalto le esigenze delle donne e degli uomini.
- Si è proposto di focalizzare l'attenzione sul tema della discriminazione e su quello della diversità per mettere in risalto eventuali episodi di discriminazione; anche l'argomento sulla inclusione è risultato di rilevante importanza; a proposito di ciò, alcune Università, tra le quali Ca' Foscari di Venezia, Università degli Studi di Padova e di Perugia, hanno adottato il doppio libretto universitario, in relazione alla carriera alias, la quale ha lo scopo di tutelare e includere lo studente o la studentessa che vuole usare un'altra identità, riconoscendo la persona con il suo nome di scelta. Anche il CUG di Ateneo avrebbe intenzione di portare avanti tale iniziativa. Il CUG collabora con la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) e fa parte di una Commissione sulle tematiche di genere, si è ritenuto di proporre un gruppo di lavoro specifico.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- Nel periodo di riferimento, il Comitato non ha espresso pareri su progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione, criteri di valutazione del personale e contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

POTERI DI VERIFICA

- Il Piano triennale di azioni positive è previsto dall'art.48 del Decreto Legislativo n.198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Il Piano è uno strumento di programmazione che individua specifiche misure volte a eliminare le discriminazioni eventualmente rilevate all'interno del contesto organizzativo. Le azioni inserite nel Piano intendono garantire: il benessere organizzativo attraverso l'equilibrio nei tempi di lavoro e di vita privata; la promozione della cultura di genere e del principio di non discriminazione; le pari opportunità nella vita lavorativa, in termini di accesso, carriera, formazione e mobilità. Il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo ha promosso il Piano di Azioni Positive per il triennio 2018-2020, al fine di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale e le barriere che l'organizzazione e



l'ambiente lavorativo all'interno dell'Istituzione possono opporre al raggiungimento dell'effettiva uguaglianza di opportunità fra tutti coloro che operano al suo interno. Per quanto riguarda la valorizzazione del Comitato, poiché uno dei compiti è quello di aumentarne la visibilità, si è proceduto ad implementare la pagina web dedicata al CUG; inoltre, sono stati promossi gli eventi realizzati dal CUG attraverso i social media di Ateneo come Facebook, Twitter, Instagram.

Per le tematiche collegate alle pari opportunità è stato organizzato il Convegno "Dalla discriminazione alla diversità culturale, biologica e sociale" che si è svolto il 24 ottobre 2019 presso l'Università per Stranieri di Perugia. In tale data si celebra la Giornata delle Nazioni Unite, anniversario dell'entrata in vigore della Carta delle Nazioni Unite; nel 1971 la giornata è stata dichiarata festività pubblica e per celebrare questa ricorrenza in tutte le principali città degli stati membri si organizzano incontri e manifestazioni. L'organizzazione delle Nazioni Unite è nata con l'obiettivo di preservare la pace tramite la cooperazione internazionale e di lottare per la promozione dei diritti umani, lo sviluppo e la tutela ambientale. In questa ottica si è pensato di celebrare a Perugia la Giornata delle Nazioni Unite scegliendo come data proprio il 24 ottobre e il tema del Convegno riprende uno di quelli dell'ONU: i diritti umani. Sono intervenuti, per il Comune di Perugia, l'Assessore alle Politiche sociali, alla Famiglia, alle Pari Opportunità e ai Servizi Civici; per l'Unione Europea il generale della Guardia di Finanza, Alessandro Butticè e altre personalità. Un valido contributo è stato portato da docenti dell'Università per Stranieri di Perugia, tra i quali il prof. Valerio De Cesaris, le prof.sse Federica Guazzini e Maura Marchegiani, che hanno parlato della diversità sottolineandone vari aspetti nell'ambito universitario.

A livello nazionale, il CUG è socio e collabora con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, la quale svolge attività di coordinamento con i singoli Atenei per valorizzare la cultura di genere, per contrastare le discriminazioni riguardanti le componenti che lavorano e studiano nelle Università, per sostenere e promuovere la ricerca e la didattica sugli studi di genere, per contribuire alla diffusione delle buone prassi attraverso sinergie tra le sedi universitarie condividendo attività formative. Nell'ambito delle pari opportunità la Conferenza ha organizzato, presso l'Università degli studi di Napoli, nei giorni 5 e 6 dicembre 2019, il Convegno "Diversity Management. Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari", al quale il Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri ha partecipato. Da alcuni anni, ormai, si parla di Diversity Management all'interno delle Università, cioè tutte le pratiche e le politiche che cercano di valorizzare la diversità in un ambiente di lavoro, le quali possono essere di genere, di cultura, di orientamento sessuale, di etnie, di abilità fisiche. Naturalmente, l'integrazione e il rispetto delle diversità costituiscono punti di forza e di promozione, poiché migliorano l'immagine dell'Università all'esterno; infatti, in un ambiente in cui tutti possono esprimere la propria diversità, si ha minore stress e si lavora meglio. Tuttavia, quando si parla di Diversity Management e di inclusione della diversità, non si pone l'attenzione solo alla presenza femminile all'interno dell'Università, ma si guarda anche ad altri aspetti, tra cui l'identità di genere e l'orientamento sessuale. E', perciò, di fondamentale importanza creare un ambiente di lavoro idoneo dove vengano rispettate le diversità e i dipendenti siano valorizzati in base al loro talento senza subire discriminazioni. Il tema dell'inclusione è determinante perché da qui si parte per sconfiggere la disuguaglianza e l'esclusione per giungere alla pari dignità sociale nel lavoro.



Il CUG, quale membro nella Commissione all'interno della CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane), ha partecipato alle riunioni per la redazione delle Linee Guida per il Bilancio di Genere, che dovrà essere redatto dagli Atenei ogni anno. Tale documento è stato approvato e presentato ufficialmente il 21 novembre 2019 presso la sede del MIUR. Il CUG partecipa al gruppo di lavoro della CRUI sul "Linguaggio di genere" insieme agli Atenei di Trieste, Milano Bicocca, Aquila, Chieti-Pescara, Calabria, Basilicata, Perugia, Bologna, Ferrara, Bergamo, Sassari, Milano-Politecnico, Siena-Stranieri, Padova, Trento, Parma.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

In base all'analisi dei dati relativi al personale dell'Ateneo, si può affermare che vi è una preponderanza del genere femminile nei vari aspetti: nelle posizioni lavorative nelle diverse categorie e in quelle di responsabilità, nella richiesta del part time e della Legge 104, nelle commissioni, nei corsi di formazione. Bisogna sottolineare, però, che ciò si riferisce al personale tecnico-amministrativo, perché per quanto riguarda il personale docente, la maggioranza risulta essere quella maschile, e ciò a conferma del trend che si riscontra anche in altri Atenei, dove la docenza, in special modo, nelle fasce più alte, è una prerogativa maschile. Bisogna, però, precisare che presso questo Ateneo, la maggioranza dei professori ordinari è femminile.

Il CUG dell'Università per Stranieri di Perugia, tramite il supporto dei suoi componenti, ha cercato nel corso degli anni di portare avanti le tematiche che sono state originate da alcuni concetti essenziali; in primo luogo, ha puntato sulla responsabilizzazione e, quindi, sulla divisione del lavoro fra i componenti del CUG; in secondo luogo, ha pianificato il lavoro tramite la discussione per condividere degli obiettivi da raggiungere. Una delle criticità è stata la poca visibilità del Comitato all'interno dell'Ateneo, per questo, il CUG ha ritenuto opportuno di far conoscere e rendere visibile tale organo nell'Ateneo tramite la pagina web dedicata contenente la descrizione delle attività, delle riunioni e dei documenti pubblicati. Un altro modo di far conoscere il Comitato è stato quello di continuare ad avere un regolare confronto con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane per l'intento comune di adottare buone prassi. Tuttavia, negli ultimi due anni, vi è stata un'apertura maggiore da parte dell'Amministrazione; infatti, vari uffici hanno collaborato attivamente con il CUG, ed, in particolare, la Rettrice e il Direttore Generale hanno compreso maggiormente l'importanza del Comitato all'interno dell'Ateneo.

Il Comitato intende organizzare seminari legati al tema delle pari opportunità, tra cui il mobbing nella sede di lavoro.

Uno dei prossimi obiettivi sarà quello di redigere il Bilancio di Genere, documento fondamentale per delineare un quadro della situazione del personale di Ateneo e strumento essenziale che un organismo di parità può usare per arginare eventuali disparità di genere a qualsiasi livello e di qualsiasi natura.



Università
per Stranieri
di Perugia



La relazione è stata elaborata a cura del CUG dell'Università per Stranieri di Perugia:

dott.ssa Paola Attanasio – Presidente
dott. Antonello Belli – Vice Presidente
dott. Silvio Pietro Cerri – Segretario
dott.ssa Ana Angelica Lebron Stolle – Componente
dott.ssa Francesca Massa – Componente
dott.ssa Barbara Pirisinu – Componente
dott. Marco Ramazzotti - Componente