



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

RELAZIONE ANNUALE

ai sensi delle **Linee Guida** - Presidenza del Consiglio dei Ministri
Direttiva del 4 marzo 2011 (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)

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

30 marzo 2015

INDICE

- PREMESSA Pag. 1
- IL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA >> 3
- LE FUNZIONI DEL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA >> 4
- I RAPPORTI TRA IL CUG E L'AMMINISTRAZIONE UNIVERSITARIA >> 6
- LE RETI DEL CUG >> 7
- SINTESI DELLE ATTIVITA' DEL CUG (31/10/2013- 30/3/2015) >> 8
- DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DI PADOVA, RIFERITA ALL'ANNO PRECEDENTE,
RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI
OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO
ALLE DISCRIMINAZIONI, ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE
NEI LUOGHI DI LAVORO - MOBBING > 10
- OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017 > 20

PREMESSA

La Legge 4 novembre 2010, n. 183, (il cd. Collegato lavoro), apportando alcune importanti modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di costituire "*al proprio interno, .. il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"* (art. 57, comma 1).

L'articolo 21, comma 4, della Legge 183/2010, ha previsto l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche a ogni altra forma di discriminazione, diretta e indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Con tale direttiva nazionale, l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e *mobbing*. La direttiva ricorda che, in particolare la dirigenza pubblica, è chiamata a rispondere delle proprie capacità organizzative anche in relazione alla realizzazione di ambienti di lavoro improntati al rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*. Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è stato considerato elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici. Infatti, è noto che un contesto lavorativo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, rappresenta un elemento imprescindibile per garantire produttività e affezione al lavoro. Così come è noto che un ambiente lavorativo ove si verificano episodi di discriminazione o *mobbing* si associ quasi inevitabilmente alla riduzione e al peggioramento delle prestazioni. Oltre al disagio arrecato ai lavoratori e alle lavoratrici, si hanno ripercussioni negative sia sull'immagine delle amministrazioni pubbliche, sia sulla loro efficienza.

La novità della normativa è la costituzione di un organismo che assume - unificandole - tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni avevano attribuito in passato ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing*, da tempo operanti nella Pubblica Amministrazione. In effetti, è proprio in continuità con gli organismi preesistenti, che il CUG deve perseguire gli obiettivi indicati dalla Direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nello specifico, il CUG ha il compito di promuovere e diffondere la piena attuazione degli interventi previsti dalle disposizioni normative, sviluppare politiche, pratiche lavorative e culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso linee d'azione per:

- attuare pari opportunità e rimuovere le discriminazioni dirette e indirette esistenti, garantendo al personale tutela, rispetto della dignità personale, assenza di qualsiasi forma di violenza fisica e morale;
- pianificare interventi tesi a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità e di un ambiente di lavoro caratterizzato da benessere organizzativo, favorendo il contrasto a forme di *mobbing*, la conciliazione fra i tempi di lavoro e i tempi di vita, il rispetto e la valorizzazione delle diversità, lo sviluppo di una cultura del rispetto.

Come da Linee guida, il CUG ha l'obbligo 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, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-*mobbing*. La Relazione deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi dall'Amministrazione e dal datore di lavoro (D.Lgs. 81/2009) e dalla Relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità recante "*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*".

La Relazione deve essere trasmessa ai vertici politici e amministrativi dell'Ente di appartenenza.

IL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Il CUG dell'Università degli Studi di Padova è stato istituito con Decreto Rettorale il 26/09/2013, successivamente modificato e integrato, ai sensi dell'art. 69 dello Statuto e del Capo VII del Regolamento Generale di Ateneo. Come da Statuto e Regolamento, l'Ateneo di Padova, diversamente da quanto avvenuto in altri Atenei, non ha costituito un organismo unico per tutto il personale, docente e tecnico-amministrativo, ma ha costituito un CUG per il solo personale tecnico-amministrativo, delegando alla Commissione per le pari opportunità e per la parità di genere di Ateneo quanto attinente a docenti, studenti e studentesse.

Il CUG è stato istituito affinché l'organizzazione dell'Università favorisca la conciliazione fra vita professionale e familiare del Personale Tecnico Amministrativo, donne e uomini; affinché promuova la realizzazione di un ambiente ispirato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi tipo di discriminazione. Il CUG, come da normativa, deve operare e deve essere messo nelle condizioni di operare in stretto raccordo con il vertice amministrativo; inoltre, deve esercitare le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione deve mettere a tal fine a disposizione.

Il CUG dell'Ateneo è un comitato paritetico composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle organizzazioni sindacali e con un egual numero di membri supplenti, che opera in autonomia funzionale.

Al 30/3/2015, i componenti del CUG sono:

Presidente: *Rosa Nardelli*

Presidente supplente: *Antonia Biolo*

Componenti effettive rappresentanti dell'Amministrazione: *Meris Baraldo, Susanna Bardelle, Anna Bencivenga, Vera Cavallin*

Componenti supplenti rappresentanti dell'Amministrazione: *Elena Autizi, Enzo Ferrari, Antonella Pittella, Sergio Vanzan.*

Componente effettiva rappresentante CONFSAI FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITA' CISAPUNI: *Angeliki Patsadaki*

Componente supplente rappresentante CONFSAI FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITA' CISAPUNI: *Claudio Bedin*

Componente effettiva rappresentante CSA di CISAL UNIVERSITA': *Tiziana Cavasino*

Componente supplente rappresentante CSA di CISAL UNIVERSITA': *Pierangela Mazzon*

Componente effettiva rappresentante Federazione CISL Università: *Riccardo Lapenna*

Componente supplente rappresentante Federazione CISL Università: *Nicola Benfatto*

Componente effettiva rappresentante FLC CGIL: *Maria Letizia Gabriele*

Componente supplente rappresentante FLC CGIL: *Antonio Zanonato*

Componente effettiva rappresentante UIL RUA: *Chiara Zarpellon*

Componente supplente rappresentante UIL RUA: *Antonella Giorgi*

LE FUNZIONI DEL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Come esplicitato nel Regolamento, approvato a maggioranza il **6 maggio 2014**, il CUG, che deve svolgere la propria attività in piena autonomia, ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, secondo quanto previsto dall'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, dall'art. 2 della Legge n. 183/2010 e dal punto 3.2 delle Linee Guida.

Nello specifico, nel Regolamento sono esplicitati i seguenti compiti del CUG:

a. Compiti propositivi

Il CUG formula pareri propositivi su:

- predisposizione di piani di azioni positive (di seguito PAP) per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro;
- promozione, potenziamento, collaborazione e monitoraggio delle iniziative dirette ad attuare politiche di conciliazione vita-lavoro;
- applicazione delle direttive comunitarie per l'affermazione della pari dignità di tutte le persone nell'attività lavorativa;
- argomenti di interesse della contrattazione integrativa;
- programmazione di interventi rivolti al benessere di donne e uomini;
- predisposizione del bilancio di genere, ovvero di strumenti di valutazione e controllo delle politiche dell'ente rispetto al genere, con particolare riferimento alla componente tecnico-amministrativa;
- predisposizione del bilancio sociale, ovvero di strumenti di valutazione e controllo delle politiche dell'ente rispetto all'impegno alle politiche sociali, con particolare riferimento alla componente tecnico-amministrativa;
- promozione, organizzazione e diffusione delle conoscenze ed esperienze in tema di parità, pari opportunità, discriminazioni, molestie, mobbing, attraverso iniziative formative e di aggiornamento finalizzate ad affermare una cultura organizzativa consapevole dei fenomeni, delle loro conseguenze, ed a favorire la coesione e la solidarietà tra le/i dipendenti;
- realizzazione di interventi ed indagini idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione/molestia/violenza di natura morale, sessuale o psicologica;
- partecipazione alla Commissione per la nomina della consigliera di fiducia, con la quale il CUG opera in stretto collegamento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, anche in collaborazione con il medico competente, i servizi di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, il difensore civico e altre figure d'interesse;
- attività di monitoraggio, prevenzione, proposta e organizzazione di azioni di contrasto al fenomeno del mobbing, raccogliendo dati quantitativi e qualitativi sul fenomeno, mediante indagini dirette a verificare l'esistenza di condizioni di lavoro e/o di fattori organizzativi e gestionali che possano determinare l'insorgere di un clima lavorativo intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e/o offensivo;
- interventi a seguito di fatti segnalati da dipendenti relativamente ad azioni di discriminazione, molestie, mobbing; nell'ambito della propria attività di proposta e di organizzazione di azioni di contrasto, istituisce lo sportello d'ascolto o altri strumenti idonei a favorire il contatto con le lavoratrici ed i lavoratori.

b. Compiti consultivi

Il CUG formula pareri obbligatori e preventivi sulle seguenti materie:

- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione centrale e periferica;
- interventi di conciliazione;
- indagini di clima e atti relativi al benessere organizzativo;
- accesso al lavoro, attribuzione di incarichi e responsabilità, progressione di carriera;

- attribuzione di benefici retributivi (ad es. indennità per lavoro straordinario, indennità di rischio, conto terzi, ecc.);
- formazione e aggiornamento professionale;
- orario di lavoro e forme di lavoro parziale e flessibile;
- criteri di valutazione del personale;
- azioni su salute, sicurezza e igiene sul lavoro;
- altri atti e provvedimenti di interesse del CUG.

c. Compiti di verifica

Il CUG svolge compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e degli interventi di conciliazione in materia di pari opportunità e loro impatto nelle politiche dell'Ateneo;
- esiti delle azioni relative al benessere organizzativo e della prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze e al mobbing nei luoghi di lavoro;
- eventuale presenza di forme di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'affiliazione, all'attività in un'organizzazione di lavoratori, alle convinzioni personali, etiche, religiose, ideologiche, alla disabilità, alle malattie fisiche e psichiche, agli orientamenti sessuali, all'appartenenza etnica o linguistica.

L'Amministrazione deve provvedere con apposito atto a disciplinare l'iter di formulazione di detti pareri per regolare in modo efficace l'interazione tra CUG e vertice amministrativo.

Sempre all'interno del Regolamento, il CUG ha definito che la Relazione annuale deve tener conto anche dei dati e delle informazioni fornite:

- dalla Direzione Generale, ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante *“misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*;
- dai servizi competenti in materia di prevenzione e sicurezza dell'Ateneo e dai servizi dell'Amministrazione Centrale che gestiscono i dati;
- dall'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità.

Inoltre, ha definito che la Relazione deve essere trasmessa al Rettore, al Direttore Generale, al Senato Accademico, al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di Valutazione di Ateneo, alla Consulta del territorio, alla Consulta dei Direttori di Dipartimento, al Consiglio del PTA, al Difensore Civico, alla Consigliera di Fiducia, alla Consigliera di Parità provinciale e regionale, alle OO.SS. e alle RSU dell'Ateneo, nonché pubblicata sul sito e inviata a tutto il Personale Tecnico Amministrativo.

Si segnala che, ad oggi, a distanza di 10 mesi, il Regolamento del CUG non è stato ancora portato all'attenzione degli Organi di Ateneo, nonostante la richiesta sia partita a maggio dello scorso anno e sia più volte stata sollecitata agli uffici competenti, alla Direttrice Generale e al Magnifico Rettore. Nelle more dell'approvazione da parte degli Organi di governo, il CUG, per le sue competenze e il suo funzionamento, lo utilizza di fatto.

I RAPPORTI TRA IL CUG E L'AMMINISTRAZIONE UNIVERSITARIA

La Direttiva nazionale, sottolinea:

“Il CUG opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza ed esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali, idonee a garantire le finalità previste dalla legge, che l'amministrazione metterà a tal fine a disposizione, anche sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi vigenti. Le amministrazioni forniscono ai CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività. L'amministrazione è invitata a consultare preventivamente il CUG, ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (es. flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.). E' auspicabile che le modalità di consultazione siano predeterminate dal vertice dell'amministrazione, sentito il CUG, con atti interni (circolari o direttive).

Ciascuna amministrazione provvede a realizzare sul proprio sito web un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso. Poiché un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e all'assenza di ogni forma di discriminazione è funzionale alla garanzia di condizioni di sicurezza sul lavoro, si richiama l'attenzione sulla circolare sulla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sulle successive eventuali integrazioni (lettera circolare 18 novembre 2010 n. 5).

In questo contesto, è auspicabile una collaborazione tra il CUG e l'amministrazione di appartenenza (ad esempio, con i responsabili della prevenzione e sicurezza e/o con il medico competente), per lo scambio di informazioni utili ai fini della valutazione dei rischi in ottica di genere e dell'individuazione di tutti quei fattori che possono incidere negativamente sul benessere organizzativo, in quanto derivanti da forme di discriminazione e/o da violenza morale o psichica.”

Nello specifico, l'art. 13 del Regolamento CUG dell'Ateneo, riporta inoltre:

“I rapporti tra il Comitato e l'Amministrazione sono improntati ad una costante ed efficace collaborazione. In continuità con il CPO, il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie idonee a garantire le finalità e i compiti previsti, messi a disposizione dalla Direzione Generale, in particolare per quanto riguarda la realizzazione del piano di azioni positive (PAP). Compatibilmente con le risorse di bilancio disponibili, per particolari progetti di lavoro, piani di intervento, azioni, conferenze, ricerche, studi o altre attività, il CUG può richiedere all'Amministrazione altri finanziamenti o supporti specifici. Per la realizzazione dei propri progetti e l'attuazione delle decisioni prese, il CUG promuove anche l'utilizzo di fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato, dalle Regioni, nonché altri finanziamenti pubblici e privati. La Direzione Generale e quella delle strutture periferiche dell'Università forniscono al CUG tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività, sulla base delle linee di azione approvate.

Il Rettore, la Direzione Generale, i Servizi e gli altri Organi di governo e di gestione dell'Ateneo consultano il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza e per i quali sia prevista la formulazione di pareri. In attesa dell'atto di cui all'art. 11.2 del presente Regolamento, il CUG deve essere obbligatoriamente consultato sulle materie obbligatorie, con preavviso di almeno 15 gg.

Sugli atti di interesse la Direzione Generale darà al CUG l'informazione in itinere e comunque prima della stesura delle deliberazioni.”

Si rileva che, ad oggi la consultazione e/o l'informazione al CUG in relazione all'adozione di atti interni nelle materie di competenza e/o per i quali sia prevista la formulazione di pareri non è prassi e, in questa sede, si segnala la necessità che la Direzione Generale fornisca disposizioni in tal senso.

LE RETI DEL CUG

Il CUG, in Ateneo, si interfaccia con altre figure e organismi che si occupano di tematiche affini:

- La **Commissione per le pari opportunità e la parità di genere**, istituita in rappresentanza della componente docente (strutturata e non) e di quella studentesca.
- L'**Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità**, avente funzioni di osservazione, raccolta ed elaborazione dei dati sui temi di genere e pari opportunità per tutto il personale dell'Ateneo (docenti e personale tecnico amministrativo) e per la componente studentesca.
- La **Delegata del Rettore per le pari opportunità**.
- La **Consigliera di Fiducia**, prevista dal Codice di condotta di Ateneo per garantire a tutti coloro che studiano e lavorano all'interno dell'Ateneo il diritto alla tutela da qualsiasi atto o tipo di comportamento discriminatorio, soprattutto per quanto riguarda le molestie di tipo sessuale o morale.
- Il **Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi di Genere (CIRSG)**, che si propone di sviluppare attività di analisi e di confronto scientifico.

In particolare, con la Commissione per le pari opportunità e la parità di genere e l'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità vi è un maggiore collaborazione, così come auspicato dallo stesso Regolamento generale di Ateneo. Una delegata del CUG partecipa, in qualità di componente, alle attività dell'Osservatorio. Alcune Azioni positive verranno proposte in accordo fra più organismi.

Il CUG, così come rileva la Direttiva nazionale, *"..opera in collaborazione con gli Organismi Indipendenti di Valutazione, previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009, per rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance"*. Il Nucleo di Valutazione, organismo indipendente di valutazione per l'Ateneo di Padova, ha recentemente avviato l'indagine sul personale dipendente tecnico-amministrativo volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico, in base all'art. 14 del D.Lgs. 150/2009. A tale proposito, la delibera CIVIT (oggi ANAC) del 29/05/2013 riporta: *"Considerata la complessità dell'indagine, è opportuno che la sua concreta realizzazione alla luce del modello elaborato dalla Commissione sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali"*. Il Nucleo di Valutazione, nello specifico, ha informato il CUG dell'avvio dell'indagine, con richiesta di segnalare l'eventuale interesse alla presentazione del progetto (nota 6539 del 22/01/2015), disattendendo però alla richiesta del medesimo di poter beneficiare della presentazione del progetto e degli strumenti. Si auspica che il CUG possa essere coinvolto successivamente all'analisi dei dati, proprio perché i risultati riguardano tematiche d'interesse del CUG stesso.

A livello territoriale, si interfaccia con CUG di altri Atenei, con CUG e Comitati Pari opportunità di altri enti pubblici del territorio, con la Consigliera di Parità della Regione e della Provincia.

A livello nazionale, ha aderito alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane e all'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati di Parità e Garanzia delle Università.

SINTESI DELLE ATTIVITA' DEL CUG (31/10/2013- 30/3/2015)

Il 31 ottobre 2013 è la data di insediamento ufficiale del CUG.

Il CUG ha una pagina web nel sito di Ateneo <http://www.unipd.it/universita/tutela-e-garanzia/comitato-unico-di-garanzia>, e, dopo il suo insediamento, ha chiesto un suo indirizzo email cug@unipd.it e un protocollo autonomo.

Nel novembre 2013 il CUG ha provveduto a dare comunicazione al PTA della sua istituzione e ha pubblicizzato le iniziative legate alla giornata contro la violenza sulle donne (25 novembre 2013).

Fino a marzo 2015, il CUG ha effettuato 18 riunioni plenarie, con una percentuale di presenza delle/i componenti pari circa all'85%. Sono stati istituiti contestualmente gruppi di lavoro che hanno studiato le normative e le prassi per la redazione del regolamento, che hanno ricercato e analizzato documenti per la redazione dei piani di azioni positive, al fine di predisporre bozze avanzate di lavoro da approfondire successivamente nelle riunioni plenarie.

Nel periodo novembre 2013 - dicembre 2014 il CUG si è occupato di attivare relazioni interne ed esterne all'Amministrazione per promuovere le attività del Comitato stesso, raccordarsi con gli altri Organismi di Ateneo, con le associazioni nazionali dei CUG e con i CUG e le associazioni del territorio.

Si è occupato di:

- definire il proprio Regolamento, dopo attenta analisi da parte di un sottogruppo che ha studiato la normativa nazionale e i Regolamenti di CUG di altri Enti, elaborando la bozza che è stata poi rivista e approvata dal CUG;
- pianificare proposte per il Piano delle Azioni Positive (PAP);
- organizzare giornate formative rivolte alle/i componenti effettivi e supplenti;
- definire aspetti procedurali, operativi e gestionali, dell'azione del Comitato;
- chiarire l'assegnazione e l'utilizzo dei fondi;
- promuovere il job posting per l'individuazione di una risorsa umana in appoggio alle attività del CUG stesso.

Non da ultimo ha riorganizzato la sede assegnata al Comitato, anche dal punto di vista strumentale, rendendola consona alle esigenze dello stesso.

Il CUG ha partecipato alla Commissione in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo, sia nel 2014 che nel 2015, e alla Commissione incaricata dell'esame delle domande pervenute a seguito della procedura di selezione per l'attribuzione dell'incarico Consigliera/e di Fiducia nel 2014.

Il CUG ha organizzato due eventi formativi, aperti alle/i componenti effettive/i e supplenti, su:

- 1) panorama storico-giuridico relativo al Piano di Azioni Positive (5 giugno 2014);
- 2) risultati dell'indagine stress lavoro correlato nell'Amministrazione Centrale secondo una prospettiva di genere (23 luglio 2014).

Una delegata del CUG ha partecipato, in qualità di componente, agli incontri dell'Osservatorio con funzione di raccordo fra i due organismi (a oggi n. 8 incontri)

Inoltre, le/i componenti CUG hanno partecipato a diversi eventi esterni e a percorsi formativi organizzati da altri CUG o altri Enti.

Di seguito una sintesi dei più significativi:

- *"Far from home. Italian women and global diaspora in the 20th century"/"Lontane da casa. Donne italiane e diaspora globale nel XX secolo"*. Padova, 12-13 dicembre 2013

- Presentazione del Libro *"Il male che si deve raccontare"* di Simonetta Agnello Horby- Comune di Padova, 17 marzo 2014
- Seminario *"Efficacia ed efficienza dei CUG"*. Università Ca' Foscari (Ve), 25 marzo 2014
- Convegno *"Genere e Scienza, Saperi e carriere femminili nell'orizzonte europeo"*. Università di Pisa, 29 -30 settembre 2014
- Giornata di formazione *"Stress lavoro-correlato"*. SPISAL Padova, settembre 2014
- Convegno *"Affrontare il disagio sul luogo di lavoro: orientamento, formazione e testimonianze"* - Centro Antimobbing, Padova, 14 novembre 2014
- *"La violenza sulle donne"* – Comitato Pari Opportunità dl Comune di Albignasego, 25 novembre 2014
- *"La violenza sulle donne approccio multidisciplinare nel sistema d'urgenza"*. Ordine Provinciale dei Medici, Padova, 25 novembre 2014
- *"Il Bilancio di Genere – Progetto europeo Gender Time"* – Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità, Padova, 28 novembre 2014
- Convegno *"Insieme per la prevenzione e la gestione dello stress lavoro-correlato, esperienze e progetti regionali e locali"*. Padova, 31 ottobre 2014
- Convegno *"Benessere e malessere organizzativo e lavorativo: dalla teoria alla pratica"* - CUG dell'ULSS 16 di Padova, 3 dicembre 2014.

Alcune delegate del CUG di Ateneo hanno partecipato a:

- tavolo di lavoro con il Comune di Padova per avviare un percorso per costruire nei posti di lavoro una rete di supporto alle donne vittima di violenza domestica;
- gruppo di lavoro "Programmi Aziende Family Friendly e Audit Famiglia & Lavoro promosso dal CUG Azienda Ospedaliera;
- tavolo provinciale con la Consigliera di Parità della Provincia (divulgazione e promozione della Carta Pari Opportunità e dell'uguaglianza sul lavoro).

Il CUG ha richiesto e ottenuto l'adesione alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane e all'Associazione Nazionale Coordinamento Comitati di Parità e Garanzia delle Università, che verrà automaticamente rinnovata ogni anno.

Il CUG, insieme al CIRSG, all'Osservatorio Pari opportunità, alla Commissione pari opportunità e parità di genere e all'Associazione Toponomastica femminile, sta organizzando il Convegno sul Linguaggio di genere previsto per il 24 aprile 2014 e aperto a tutto il personale tecnico amministrativo di Ateneo e alle/i docenti.

Infine, sta promuovendo, insieme alla Commissione per le Pari opportunità, l'istituzione, da parte del gruppo di lavoro che ha promosso l'indagine stress lavoro correlato in Ateneo, di uno sportello di ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro, destinato a supportare coloro che nel contesto professionale possano vivere situazioni di criticità lavorativa. L'iniziativa si colloca nell'ambito delle tematiche di prevenzione e protezione previste dal D.Lgs 81/2008 sulla salute e sicurezza sul lavoro e tende a promuovere condizioni sempre migliori di benessere e soddisfazione lavorativa, sia per il personale tecnico amministrativo sia per il personale docente.

DATI RELATIVI ALLA SITUAZIONE DEL PERSONALE NELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA, RIFERITA ALL'ANNO PRECEDENTE, RIGUARDANTE L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ, PARI OPPORTUNITÀ, BENESSERE ORGANIZZATIVO E DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, ALLE VIOLENZE MORALI E PSICOLOGICHE NEI LUOGHI DI LAVORO-MOBING.

I dati raccolti e di seguito analizzati, anche in relazione a quanto previsto da Statuto e Regolamento generale di Ateneo, sono relativi al solo personale tecnico amministrativo dell'Ateneo di Padova.

Le fonti da cui i dati sono stati raccolti sono i seguenti documenti:

- immagini di Ateneo, elaborate dal Servizio Accreditamento, sistemi informativi e qualità della didattica (<http://www.unipd.it/tecnici-amministrativi-anno-2014>);
- piano della performance 2015-2017, della Direzione Generale e dall'Area Finanza, Programmazione e Controllo, Servizio Controllo di Gestione; (<http://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/Piano%20Performance%202014-16.pdf>)
- rapporto annuale 2013-2014, del Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA) (<http://www.unipd.it/universita/organ-di-ateneo/nucleo-di-valutazione>);
- relazione anno 2014 del Servizio Medicina preventiva dei lavoratori universitari, redatto dal Prof. Andrea Trevisan responsabile del Servizio;
- report anno 2013 "*Elementi per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato ed elaborazione di misure volte al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i. - Sintesi dell'analisi e discussione dei principali risultati tratta dal report di valutazione del rischio stress lavoro-correlato dell'Ateneo di Padova – Amministrazione Centrale*", Giovanni Battista Bartolucci (Dipartimento di Scienze Cardiologiche, Toraciche e Vascolari), Nicola A. De Carlo, Alessandra Falco (Dipartimento FISPPA – Sezione di Psicologia Applicata), Gioia Grigolin (Area Organizzazione e Personale), Massimo Riolfatti (Delegato in Materia di Salute e Sicurezza dei Lavoratori e in Materia di Radioprotezione), Rino Rumiati (Prorettore al Personale), Andrea Trevisan (Dipartimento di Medicina Molecolare – Sede di Medicina del Lavoro); disponibile nell'Area riservata SIT di Ateneo;
- report della Formazione 2013 "*La formazione del Personale nell'Ateneo di Padova*", redatto dal Servizio Formazione e Sviluppo RU e disponibile nell'Area riservata SIT di Ateneo;
- dati relativi al Telelavoro 2014 e 2015, forniti dal Servizio iniziative e attività sociali;
- ricerca "*Services favouring female work as elicited through a best-worst technique*" e "*Conciliazione famiglia – lavoro: la ricerca Balance*" di Riccardo Benetti, Luigi Fabbris, Manuela Scioni, Statistics Department, University of Padua, Italy;
- dati forniti dall'Ateneo in relazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità- 23 maggio 2007 "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*".

Vengono di seguito illustrati i dati d'interesse raccolti.

A. Immagini di Ateneo

Al 31/12/2014 il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo di Padova risulta essere composto da **2.227 persone**, di cui **2.086** a tempo indeterminato e **141** a tempo determinato. La distribuzione fra i sessi vede complessivamente la presenza di **1.354 donne** (60,8%) e di **873 uomini** (39,2%).

La tabella 1 riporta la distribuzione del personale tecnico amministrativo per età e per sesso.

E' interessante notare come la percentuale delle donne tra il personale a tempo determinato nelle fasce di età più basse, entro i 40 anni, è maggiore rispetto alla percentuale, nelle stesse fasce d'età, del personale a tempo indeterminato. Questo dato andrebbe approfondito per valutarne le implicazioni.

Dall'analisi dei dati emerge la netta prevalenza del genere femminile in tutte le fasce d'età, tranne fra i 61 e i 70 anni. Potrebbe essere interessante, in prospettiva, incrociare i dati e

analizzarli statisticamente per verificare le differenze significative fra i dati di genere, in relazione all'età e alla tipologia di contratto.

Tab.1 - Personale tecnico amministrativo ripartito per età e sesso – Dati 2014									
Età	Tecnici amministrativi a tempo indeterminato			Tecnici amministrativi a tempo determinato			Ateneo		
	F	M	Totale	F	M	Totale	F	M	Totale
<= 30	28 57,2%	21 42,8%	49	40 70,2%	17 29,8%	57	68 64,2%	38 35,8%	106
31-40	262 59,3%	180 40,7%	442	44 73,3%	16 26,7%	60	306 61%	196 39%	502
41-50	550 62,9%	324 37,1%	874	9 52,9%	8 47,1%	17	559 62,7%	332 37,3%	891
51-60	388 59,4%	265 49,6%	653	3 42,8%	4 57,2%	7	391 59,2%	269 40,8%	660
61-70	30 44,1%	38 55,9%	68		1 100%	1	30 41,1%	38 55,9%	68
Totale	1.258 60,3%	828 39,7%	2.086	96 68,1%	45 31,9%	141	1.354 60,8%	873 39,2%	2.227

Fonte: Immagini di Ateneo -Servizio Accreditamento, Sistemi informativi e Qualità della Didattica

Nella tabella 2, vengono riportati i dati della distribuzione del personale per area funzionale, sesso e qualifica.

Considerando le qualifiche, le categorie economiche all'interno delle qualifiche e le aree, la situazione appare così rappresentata:

- 177 dipendenti di qualifica B (categorie economiche da B1 a B6), di cui 88 donne. Le donne sono maggiormente presenti nell'Area Amministrativa e gli uomini sono maggiormente presenti nell'area servizi generali.
- 1063 dipendenti di qualifica C (categorie economiche da C1 a C7), di cui 677 donne. Di queste, 421 sono in Area Amministrativa, a fronte di 106 uomini nella stessa Area; la situazione non è diversa anche fra le/i dipendenti a tempo determinato (64 donne vs 12 uomini). Anche nell'Area Biblioteche la presenza di personale di categoria C di sesso femminile è decisamente maggiore (72 donne vs. 28 uomini). Nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, la situazione si inverte: 91 donne a fronte di 218 uomini.
- 854 dipendenti di qualifica D (categorie economiche da D1 a D6), di cui 508 donne. Di queste 256 sono in Area Amministrativa Gestionale, a fronte di 69 uomini nella stessa Area. Anche nell'Area Biblioteche la presenza di personale di categoria D di sesso femminile è decisamente maggiore (53 donne vs. 9 uomini). Nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, la situazione si inverte: 168 donne a fronte di 250 uomini.
- 125 dipendenti di qualifica EP (categorie economiche da EP1 a EP7), di cui 78 donne. Di queste 50 sono in Area Amministrativa Gestionale, a fronte di 10 uomini nella stessa Area. Anche nell'Area Biblioteche la presenza di personale di categoria EP di sesso femminile è decisamente maggiore (11 donne vs. 1 uomini). Nell'Area Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, la situazione si inverte: 14 donne a fronte di 36 uomini. Non ci sono tempi determinati fra gli EP.
- 7 Dirigenti, di cui 2 donne.

I dati disponibili nel sito, all'interno delle immagini di Ateneo relative al PTA, sono descrittivi e in prospettiva verranno richiesti dal CUG agli Uffici e agli Organi competenti in un'ottica più consona alla promozione di azioni per le pari opportunità e il benessere lavorativo.

Tab.2 - Personale tecnico amministrativo* ripartito per area funzionale, sesso e qualifica – Dati 2014.

AREA	Sesso	Qualifica																										Dir.	Totale	
		B						C							D						EP									
		B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	C1	C2	C3	C 4	C 5	C6	C 7	D1	D2	D3	D4	D 5	D 6	EP 1	EP 2	EP 3	EP 4	EP 5	EP 6	EP 7			
AREA AMMINISTRATIVA	F			4	12	4	2	98	95	97	36	29	65	1																443
	M			1	4	2	2	36	24	20	6	9	11																	115
AREA AMMINISTRATIVA A TEMPO DETERMINATO	F							64																						64
	M							12																						12
AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE	F														72	61	69	34	12	8	14	12	18	5		1			306	
	M														23	11	14	13	7	1		4	5	1					79	
AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE A TEMPO DETERMINATO	F														6														6	
	M														5														5	
AREA BIBLIOTECHE	F							12	18	21	9	6	6		6	4	21	12	7	3	4	1	4	2					136	
	M							6	6	4	2	4	6		3		4	2						1					38	
AREA BIBLIOTECHE A TEMPO DETERMINATO	F							5																					5	
	M							2																					2	
AREA MEDICO - ODONTOIATRICA E SOCIO-SANITARIA	F																					1	1			1			3	
	M																													
AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI	F	2	2	11	22	15	8																						60	
	M	1	3	20	27	16	10																						77	
AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI A TEMPO DETERMINATO	F			5																									5	
	M			3																									3	
AREA SOCIO-SANITARIA	F					1					1	1	9		2	4	7	3	2	5									35	
	M											3	4				3		2										12	
AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	F							14	31	20	1	14	9	2	30	43	51	37	4	3	2	5	4	2		1			273	
	M							36	55	58	20	31	16	2	57	61	82	25	19	6	8	10	7	6	4		1		504	
AREA TECNICA, TECNICO-SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI A TEMPO DETERMINATO	F							13							2														15	
	M							13							8														21	

B. Piano delle performance 2015-2017

Il Piano della performance 2015-2017 contiene solo alcune tabelle descrittive relative al personale tecnico amministrativo con differenze di genere, ma poiché i dati sono del 2013 non vengono qui considerate. In prospettiva sarà interessante proporre una analisi degli obiettivi strategici e degli obiettivi delle Aree dirigenziali in prospettiva di genere.

C. Rapporto annuale 2013-2014 del Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA)

Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NVA), nel Rapporto annuale 2013-2014, descrive i tre organismi di parità dell'Ateneo di Padova. Riporta un apprezzamento per quanto realizzato dall'Ateneo in tema di pari opportunità, sottolineando comunque alcuni aspetti su cui l'Ateneo dovrebbe avviare una riflessione:

- assicurarsi che l'istituzione e l'attivazione dei nuovi organismi (CUG, Commissione di parità, Osservatorio per le pari opportunità) consenta un proficuo lavoro in una logica di integrazione e sinergia tra le diverse componenti interne e che sia reso evidente il presidio del coordinamento di tali sinergie;
- monitorare alcune linee di intervento e progetti per una verifica specifica sulla realizzazione delle fasi/attività previste;
- avviare il lavoro per la realizzazione del bilancio di genere.

D. Relazione del Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori Universitari

La relazione del Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori Universitari riporta i dati relativi alle visite mediche di sorveglianza sanitaria obbligatorie per tutte/i le lavoratrici e i lavoratori a rischio, strutturati e non strutturati, studenti compresi. I dati 2014 non sono stati raccolti in maniera disaggregata e, pertanto, non vengono riportati in questo documento in quanto non è possibile trarne considerazioni relative a eventuali differenze tra sesso, età, disabilità e rapporto con l'Ente. La relazione riporta anche che si è conclusa la valutazione dello stress lavoro-correlato per i dipendenti dell'Amministrazione Centrale e che tale valutazione verrà estesa prossimamente al personale dei Dipartimenti. Sarà cura del CUG chiedere per il 2015 che i dati vengano forniti dando evidenza anche delle differenze, dal punto di vista sanitario per i soggetti a rischio.

Il report *“Elementi per la valutazione del Rischio Stress Lavoro-Correlato ed elaborazione di misure volte al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/08 e s.m.i. - Sintesi dell'analisi e discussione dei principali risultati tratta dal report di valutazione del rischio stress lavoro-correlato dell'Ateneo di Padova – Amministrazione Centrale”* è stato steso nell'anno 2013 e riporta i dati del processo di valutazione del rischio stress lavoro correlato condotto nell'ambito dell'Amministrazione Centrale nel corso del 2012. Esso comprende anche la predisposizione di un programma di misure atto a migliorare nel tempo i livelli di salute e sicurezza connessi, nella prospettiva di obiettivi di sviluppo organizzativo e qualità dei servizi offerti. Il processo di valutazione – iniziato ad aprile 2011 – ha comportato un'attività di progettazione, programmazione, supervisione e coordinamento degli interventi da porre in essere. Gli strumenti utilizzati sono le schede previste dal *Metodo V.I.S. – Valutazione per Indicatori di Stress* (Sarto, De Carlo, Falco, Vianello, Zanella, Magosso, Bartolucci & Dal Corso, 2009) e il *Test di valutazione del rischio stress lavoro-correlato nella prospettiva del benessere organizzativo, Qu-Bo* (De Carlo, Falco & Capozza, 2008-2010). E' stato applicato complessivamente, dunque, l'*Approccio Multimethodo* raccomandato dall'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (Cox, Griffiths & Rial-Gonzalez, 2000), nonché suggerito dalle Indicazioni INAIL (2011).

Per l'applicazione del Metodo V.I.S. e la valutazione del Test Qu-Bo sono stati individuati 8 *gruppi omogenei* di lavoratori caratterizzati dall'esposizione a rischi simili in funzione della divisione organizzativa dell'Amministrazione Centrale ripartita per specifiche aree.

Come si rileva dal Report, disponibile nell'area riservata del sito di Ateneo, l'indagine soggettiva ha coinvolto 368 dipendenti, dando luogo a 364 protocolli validi. Rispetto al genere, la componente femminile è pari al 70%. Il 68% circa dei lavoratori intervistati ha un'età maggiore o uguale a 40 anni, mentre il 95% ha un contratto a tempo indeterminato. In merito alla qualifica ricoperta, il 76% rientra nella categoria C e D, il 16% nella categoria C e D con indennità di responsabilità – EP – Dirigente e il restante 8% nella categoria B.

L'indagine, nel rispetto dell'anonimato dei rispondenti, ha visto un approfondimento del ruolo di alcune variabili socio-anagrafiche – genere, età, qualifica – nell'influenzare la percezione dei rischi psicosociali e delle loro conseguenze. Sono emerse interessanti differenze significative fra donne e uomini rispetto a molti dei fattori indagati, in particolare rispetto al carico cognitivo e di pressione temporale nello svolgimento dei compiti lavorativi, nonché rispetto al ricorso a diverse tipologie di strategie utili a fronteggiare la quotidianità (di supporto sociale, di coinvolgimento, di orientamento al compito e di gestione/negoziazione del tempo). Differenze significative sono emerse anche in relazione all'età, se *maggiore o uguale a 40 anni o minore di 40 anni*, nonché in relazione alle qualifiche (C-D, categoria C e D con indennità di responsabilità – EP – Dirigente).

L'indagine, poiché rappresenta un'ottima fonte informativa viste le analisi e gli approfondimenti che propone, è stata oggetto di analisi da parte delle/i componenti CUG e di un approfondimento in un seminario formativo appositamente organizzato con gli autori dell'indagine stessa.

Ad oggi, il CUG auspica che l'indagine si possa riproporre in Amministrazione Centrale e si possa estendere anche ai Dipartimenti e ai Centri.

E. Dati del Servizio Sicurezza

Sono stati richiesti al Servizio Sicurezza di Ateneo ulteriori dati relativi alla valutazione del rischio (T.U. 81/2008) che evidenzino la relazione con il sesso, l'età e la disabilità. Pur essendo esplicitamente prevista dalla Linee Guida una loro analisi all'interno della relazione annuale del CUG, tali dati non sono ad oggi disponibili e pertanto non sono riportati all'interno della presente relazione. Si auspica, per il 2015, un approfondimento e una ricerca di strumenti adatti a rilevare le differenze in relazione ai rischi lavorativi.

F. Dati della Formazione

Per quanto riguarda la formazione del personale tecnico amministrativo, i dati disponibili sono quelli del report pubblicato dal Servizio Formazione e sviluppo RU nell'Area riservata del sito di Ateneo e relativi al 2013. I dati del 2014 sono ancora in fase di elaborazione.

Nel 2013 sono state avviate 56 iniziative formative per 138 edizioni e per un monte ore complessivo di 1726. Ai percorsi formativi sono state invitate 1437 persone e, di queste, 1318 hanno concluso i percorsi formativi.

La tabella 3 contiene i dati di sintesi del personale formato per categoria e per genere, confrontando il 2012 e il 2013.

Tab. 3 - Personale formato suddiviso per categoria e per genere - Biennio 2012-2013 (valori assoluti e alcune percentuali relative al n° di donne e uomini presenti in Ateneo negli anni di riferimento)						
Personale formato	Uomini		Donne		Totali	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Personale tecnico-amministrativo formato	497 (58%)	474 (55%)	869 (65%)	750 (56%)	1366	1224
Personale docente formato	26	12	15	17	41	29
Personale altre categorie formato	N.D.	38	N.D.	27	N.D.	65
Totale personale formato	523	524	884	794	1407	1318

Fonte: Servizio Formazione e sviluppo RU

La tabella 4 contiene un approfondimento considerando il dettaglio delle categorie delle persone formate, differenziando donne e uomini, considerando sempre gli anni 2012 e 2013. Il grado generale di soddisfazione dei corsi, su una scala da 1 = Insoddisfacente a 4 = Del tutto soddisfacente, si attesta nel 2013 su 3,3.

Tab. 4 – Caratteristiche personale formato per categoria e per genere - Biennio 2012-2013 (valori assoluti e alcune percentuali relative al n° di donne e uomini presenti in Ateneo negli anni di riferimento)						
Categorie	Uomini		Donne		Totali	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Docenti	26	12	15	17	41	29
Dirigenti	4	4	3	1	7	5
EP	35 (70%)	36 (76%)	68 (91%)	67 (85%)	103	103
D	198 (57%)	205 (58%)	328 (62%)	292 (56%)	526	497
C	216 (59%)	198 (53%)	422 (67%)	361 (56%)	638	559
B	44 (49%)	31 (33%)	48 (57%)	29 (34%)	92	60
Lettori, operai agricoli	N.D.	18	N.D.	0	N.D.	18
Operatrici/ori call center	N.D.	2	N.D.	5	N.D.	7
Servizio Civile	N.D.	5	N.D.	12	N.D.	17
Tirocinanti *	N.D.	9	N.D.	7	N.D.	16
Tutor e Dottorandi	N.D.	3	N.D.	0	N.D.	3
CNR	N.D.	0	N.D.	1	N.D.	1
CO.CO.CO.	N.D.	1	N.D.	2	N.D.	3
Totale personale formato	523	524	884	794	1407	1318

*Personale delle categorie protette in tirocinio formativo

Fonte: Servizio Formazione e sviluppo RU

La tabella 5 riporta la percentuale di personale formato sul totale del personale della medesima categoria. Emerge che ben oltre il 55% del personale accede a percorsi formativi. Al crescere della categoria di appartenenza, sembra cresca la possibilità di accedere ai percorsi formativi e questo elemento appare d'interesse e merita un'attenzione per poterne evidenziare le motivazioni.

Tab. 5 – Incidenza del personale PTA formato nel 2013 sul totale delle categorie di dipendenti, presenti nel database di Ateneo al 31/12/2013 (valori assoluti e percentuali)			
Personale formato per categoria	Tot. Personale formato	Tot. dipendenti	% Personale formato
Dirigenti	5	9	55,5 %
EP	103	126	81,7 %
D	497	866	57,4 %
C	559	1017	55,0 %
B	60	179	33,5 %
Totale personale PTA formato	1224	2197	55,7 %

Fonte: Servizio Formazione manageriale e sviluppo RU

La tabella 6 riporta le percentuali di personale formato nelle diverse strutture. Appare una percentuale leggermente maggiore di accesso alla formazione in Amministrazione Centrale.

Tab. 6 – Incidenza del personale PTA formato nel 2013 sul totale dei dipendenti per tipo di struttura presenti nel database di Ateneo al 31/12/2013 (valori assoluti e percentuali)			
Personale PTA formato per struttura	Tot. Personale PTA formato	Tot. dipendenti	% Personale PTA formato
AC	312	486	64,2 %
CAB	105	207	50,7 %
CENTRO	126	219	57,5 %
DIPARTIMENTO	681	1285	53,0 %
Totale personale PTA formato	1224	2197	55,7 %

Fonte: Servizio Formazione manageriale e sviluppo RU

Il report, riporta anche gli accessi a Moodle e i corsi e-learning svolti. Si considera molto positivo l'investimento sulla formazione a distanza, pur essendo ad oggi prevalentemente destinato a stagiste/i, tirocinanti e frequentatrici/ori (1070 corsi) e meno al personale Tecnico Amministrativo (9 corsi).

G. Telelavoro

In relazione al telelavoro, avviato nel 2014 a seguito di una sperimentazione fortemente voluta anche dal precedente CPO, si riportano i dati forniti dal Servizio Iniziative e Attività sociali.

La tabella 7 riporta il numero delle telelavoratrici e dei telelavoratori nel 2014 e nel 2015. Si tratta di 39 persone a fronte di 44 postazioni disponibili; di queste persone, nel 2014 sono donne n. 31 e nel 2015, procedura ancora in itinere, sono donne n. 28.

Tab. 7 - Numero di telelavoratrici/ori nel 2014 e nel 2015			
ANNO	Totale	Uomini	Donne
Telelavoratrici/ori anno 2014	39	8 (20,5%)	31 (79,5%)
Telelavoratrici/ori anno 2015	39	11 (28,2%)	28 (71,8%)

Fonte: Servizio Iniziative e attività sociali

La tabella 8 riporta la percentuale di orario lavorativo effettuato durante il telelavoro da parte di donne e uomini, nel corso del 2014.

Tab. 8 - Percentuale di orario telelavorato nel 2014		
Percentuale orario in telelavoro	Donne	Uomini
10%	1	0
20%	12	2
50%	4	2
30%	5	3
60%	9	1

Fonte: Servizio Iniziative e attività sociali

La tabella 9 riporta le motivazioni di richiesta di telelavoro, analizzate per donne e uomini. Si precisa che poteva essere espressa anche più di una motivazione nella richiesta. Le motivazioni che maggiormente risultano essere alla base delle richieste di telelavoro risultano essere la distanza chilometrica e l'aver figli nella fascia di età 0-5.

Tab. 9 - Motivazioni della richiesta di telelavoro								
	Assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi	Assistenza a familiari o affini entro il secondo grado <u>non</u> residenti	Figli in età compresa tra 0-5 anni compiuti	Figli in età compresa tra 6-10 anni	Figli in età compresa tra 11-16 anni	Genitrice o genitore single	Distanza chilometrica	Disabilità della/del dipendente
F	3	2	20	15	6	2	26	5
M	0	1	5	1	4	1	11	1
TOT	3	3	25	16	10	3	37	6
%	7,70%	7,70%	64,11%	41,03%	25,65%	7,70%	94,88%	15,39%

Fonte: Servizio Iniziative e attività sociali

H. Ricerca *Balance*

La ricerca *Balance*, per la Conciliazione famiglia–lavoro è stata promossa dalla Commissione per le Pari Opportunità del Comune di Padova, in collaborazione con il Dipartimento di Scienze statistiche dell'Università degli Studi di Padova nel 2013. Si poneva un obiettivo, ovvero quello di indagare quali servizi pubblici locali e iniziative di organizzazione aziendale potessero facilitare la vita familiare, in modo particolare, delle donne che lavorano. Destinatario dell'indagine sono state donne occupate con famiglia di 5 enti pubblici (Azienda ospedaliera di Padova; Azienda ULSS di Padova; Comune di Padova; Provincia di Padova; Università degli Studi di Padova) o in imprese private (75 imprese private o studi professionali). Nel 2014 è stata avviata l'indagine *Balance* finalizzata a comprendere quali servizi considerano più importanti per la *work-family balance* le donne impiegate in aziende pubbliche. Il questionario *Balance* è stato somministrato via Internet e il tasso di completamento del questionario nel comparto pubblico è stato del 42,4% (n = 3461 questionari).

Gli autori dell'indagine hanno effettuato elaborazioni complessive rispetto al campione indagato. Vista la disponibilità dell'autore, il CUG promuoverà l'approfondimento dell'analisi dei dati relativi alle dipendenti dell'Ateneo.

I. Dati della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità- 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

La Direttiva dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 27 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" attribuiva ai Comitati per le Pari Opportunità prevede, annualmente, la stesura di una relazione annuale e la compilazione del format predisposto dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, con il contributo del CUG (nel caso dell'Università di Padova, anche dell'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità). Ogni anno il format è reso disponibile nei siti dei due Dipartimenti. Tale relazione deve essere firmata dal responsabile del personale e dal Presidente del CUG, così come previsto dalla direttiva.

Si rileva che la stesura della relazione 2014 è stata parziale poiché limitati i dati a disposizione.

Elementi di miglioramenti evidenziati in relazione alla rilevazione dati 2014

Si sintetizzano alcune evidenze relative alla rilevazione dei dati effettuata e, sinteticamente, sopra descritte.

Molti dei dati di riferimento sono relativi al 2013, seppure presentati nel 2014 o nel 2015, in quanto non ancora disponibili i dati 2014. Alcuni dei dati raccolti sono disponibili in forma non disaggregata poiché non elaborati per genere, età, disabilità o tipologia di rapporto o contratto con l'Ateneo. I dati relativi alla Relazione redatta dall'Amministrazione ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le pari opportunità recante "*misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche*", pur essendo esplicitamente dichiarati come dati di riferimento per il CUG nella Direttiva, a oggi sono solo parzialmente disponibili in Ateneo. Infine, devono ancora essere resi disponibili i dati elaborati dall'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità relativi al Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo stesso in una prospettiva di genere.

Si auspica per il futuro, la disponibilità di dati disaggregati e incrociati in relazione a variabili quali il sesso, l'età, le categorie di appartenenza, la tipologia di contratto e il tempo lavoro, negli ambiti sopra evidenziati.

OBIETTIVI DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2015-2017

Secondo quanto disposto dalla normativa (D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”, art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246; D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “*Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive*” ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro*”) le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro, per rimediare a svantaggi e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rilevi una disparità di trattamento.

Oltre a promuovere azioni, intende sostenere azioni positive già messe in atto e gestite dai servizi dell’Amministrazione centrale (convenzioni con asili nido e centri estivi, convenzioni con treni e autobus, promozione e verifica telelavoro per la conciliazione tra vita personale, familiare e lavorativa, formazione a distanza, iniziative sociali per cure e benefici economici per asili nido e scuole) e promuovere collaborazioni con strutture già esistenti in Ateneo quali gli ambulatori specializzati su medicina di genere, i servizi e le strutture che si occupano di disabilità.

Il CUG, per il prossimo triennio, intende proporre all’Università degli Studi di Padova un Piano di Azioni Positive (PAP) teso a:

- Obiettivo 1.** Raccogliere e analizzare dati relativi al personale tecnico amministrativo al fine di promuovere azioni per le pari opportunità ed il benessere lavorativo, da concordarsi con l’Osservatorio sugli studi di genere, il CIRSG, la Commissione Pari Opportunità, il Nucleo di Valutazione di Ateneo la Direzione Generale e i Servizi dell’Università degli Studi di Padova competenti per materia.
- Obiettivo 2.** Tutelare l’ambiente di lavoro universitario, monitorando i casi di molestie, di mobbing, discriminazioni di genere, età, etnie, disabilità. Discriminazioni retributive e altre situazioni di trattamenti di disuguaglianza, attraverso strumenti adeguati. Azioni per la sicurezza e tutela della salute nel luogo di lavoro e il benessere lavorativo.
- Obiettivo 3.** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale, attraverso l’eliminazione degli stereotipi di genere e la promozione di una cultura di pari opportunità. Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità, sui congedi parentali e sulle possibilità di introdurre nuove azioni che migliorino la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.
- Obiettivo 4.** Facilitare la conciliazione tra vita professionale e vita personale attraverso l’utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio, rientro da periodi di assenza o maternità. Integrazioni e modifiche all’attuale modalità di telelavoro, introducendo nuove norme che ne estendano la possibilità di utilizzo anche per le attività attualmente non telelavorabili. Formare gli uomini ad una cultura di rispetto, di pari opportunità ed al lavoro di cura attraverso azioni mirate che concedano vantaggi a coloro che accettano di intraprendere un percorso di cambiamento.