



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Relazione

al 31 dicembre 2017

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

Indice

Premessa

Riferimenti Normativi	1
Finalità	1

1. Il CUG dell'Università degli studi di Padova

1.1 Il CUG in Ateneo	3
1.2 Le funzioni	4
1.3 I rapporti con l'Amministrazione universitaria	4
1.4 Le reti di sinergia del CUG	5

2. I dati sul personale dell'Università di Padova: un quadro d'insieme

2.1 Composizione di genere: il personale	8
2.2 Conciliazione vita/lavoro	8
2.3 Performance	9
2.4 Benessere del personale	9
2.5 Parità e pari opportunità	11

3. Azioni di promozione della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo

3.1 Piano di azioni Positive 2015-2017 e azioni realizzate	12
3.2 Altre azioni del CUG	20

4. "Il passaggio del testimone". Azioni in corso e proposte per il nuovo CUG

Allegati	25
-----------------	----

Premessa

Riferimenti Normativi

L'art. 3.3 - "Relazioni" delle "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011), prevede l'obbligo, da parte del Comitato Unico di Garanzia, di redigere "entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'Amministrazione e dal Datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008; (n.d.r. salute e sicurezza)
- 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 ed amministrativi dell'Ente di appartenenza".

Tale obbligo viene ripreso dall'art. 12 del Regolamento di funzionamento del CUG, approvato dal CdA il 22 gennaio 2016 ed emanato con D.R. n. 655/2016 il 29 febbraio 2016, il quale specifica che la relazione deve essere trasmessa, oltre che ai vertici amministrativi e politici dell'Ateneo, anche alla Consulta del territorio, alla Consulta dei Direttori di Dipartimento, al Consiglio del PTA, alla/al Difensora/e Civica/o, alla/al Consigliera/e di Fiducia, alla/al Consigliera/e 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.

Alla pagina Web dell'Ateneo: <http://www.unipd.it/cug> sono reperibili riferimenti documentali, normativi e legislativi completi.

Finalità

La relazione sulla situazione del personale è un importante strumento di riflessione a partire dal quale il Comitato Unico di Garanzia, attraverso la propria composizione paritetica, può individuare e proporre adeguate iniziative per tutelare la salute, prevenire e combattere eventuali fenomeni discriminatori, promuovere la conciliazione vita lavoro e, in generale, il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori.

La relazione, sulla base delle funzioni, dei rapporti con l'Amministrazione universitaria e delle reti di sinergia del CUG, si propone, come da normativa, di:

- offrire un quadro dei dati a disposizione al 31 dicembre 2017 in merito a: conciliazione vita/lavoro, parità e pari opportunità, benessere lavorativo, performance, integrando quando già presentato nel Bilancio di Genere 2016;
- essere un utile strumento per l'attuazione e applicazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Tale relazione si propone inoltre di:

- offrire un quadro dell'azione e le attività svolte dal CUG fino al 31 dicembre 2017 in merito a: benessere lavorativo, tutela delle pari opportunità, contrasto al mobbing e ad ogni violenza e discriminazione in ambito lavorativo e la realizzazione dei progetti inerenti programmati nel PAP (Piano di Azioni Positive 2015-2017).
- Accompagnare il passaggio del testimone dal CUG in carica dal 2013 sino al 14 giugno 2018, al nuovo CUG (che da nuovo Regolamento Generale di Ateneo, art. 148, sarà costituito anche dalla componente docente e da *“un/a rappresentante degli studenti e un/a rappresentante di dottorandi, assegnisti e borsisti”*) con proposte e progetti in fieri.

1. Il CUG dell'Università degli Studi di Padova

1.1 Il CUG in Ateneo

Il CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato istituito dall'Ateneo con Decreto Rettorale n. 2481 del 26 settembre 2013 e ss.mm.ii. ai sensi dell'art. 69 dello Statuto e degli articoli 147, 148 e 149 del Regolamento Generale di Ateneo, in attuazione di quanto previsto dalla Legge n. 183 del 4 novembre 2010.

È l'Organismo che ha sostituito, unificandone le competenze, il precedente Comitato per le pari opportunità (CPO) e il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing, assumendone tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. La sua azione, regolata dalle Linee guida nazionali e dal Regolamento interno di funzionamento, è stata rivolta essenzialmente al personale tecnico amministrativo di Ateneo.

Il DR n. 2/2017 proroga il CUG nella sua composizione sino al 30 settembre 2017.

Il CUG è un Comitato paritetico che opera in autonomia funzionale, composto da 10 persone, in egual numero da membri designati dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni sindacali. Per ogni componente effettiva/o è stata/o nominata/o una/un componente supplente, che sostituisce la/il componente effettiva/o in caso di assenza.

Componenti del CUG al 31 dicembre 2017

Presidente: *Rosa Nardelli*

Presidente supplente: *Antonia Giuseppina Biolo*

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

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

Componente effettiva rappresentante CONFESAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI: *Angeliki Patsadaki*

Componente supplente rappresentante CONFESAL FEDERAZIONE SNALS UNIVERSITÀ CISAPUNI: *Alessia Berton*

Componente effettiva rappresentante CSA di CISAL UNIVERSITÀ: *Tiziana Cavasino*

Componente supplente rappresentante CSA di CISAL UNIVERSITÀ: *Pierangela Mazzon*

Componente effettivo 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 delibere del Consiglio di Amministrazione n. 238 del 4 luglio 2017 e del Senato Accademico n. 78 del 11 luglio 2017, approvando la modifica del Regolamento Generale di Ateneo (nello specifico gli artt. 147,

148, 149 inerenti il CUG) e il parere favorevole espresso dal MIUR del 13 novembre 2017 a tale modifica, ne cambiano la composizione introducendo anche la componente docente, studentesca, delle/i dottorande/i, borsiste/i e assegniste/i, unificando le competenze della Commissione per le Pari Opportunità. Regolamento entrato in vigore dal 15 dicembre 2017 e reperibile alla pagina web di Ateneo <http://www.unipd.it/regolamenti-interesse-generale>

1.2 Le funzioni

Il CUG come da *“Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia”*, deve svolgere la propria attività in piena autonomia, esercitando compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze individuate dalla legislazione vigente (art. 57, comma 01, del D.Lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 21 della legge 183/2010 e dal punto 3.2 delle Linee Guida).

Dalla sua istituzione si è impegnato nella promozione e diffusione di azioni positive, nello sviluppo e promozione di pratiche lavorative e culture organizzative tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, contribuendo ad attuare parità e pari opportunità, promuovendo il benessere e rimuovendo discriminazioni dirette e indirette.

In attuazione anche del Piano di Azioni Positive 2015-2017 (PAP), redatto dal CUG (art. 48 del D.Lgs. 198/06), proposto di concerto alla Commissione Pari Opportunità e parità di genere dell'Ateneo, sentito l'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità e deliberato dal C.d.A. del 22 marzo 2016 (Delibera n. 97), il Comitato si è impegnato nella promozione, diffusione e monitoraggio di azioni positive tese a:

- attuare politiche di pari opportunità e combattere le discriminazioni, 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 tra vita professionale e vita familiare, lo sviluppo di una cultura di rispetto e valorizzazione delle diversità.

1.3 I rapporti con l'Amministrazione universitaria

Affinché il CUG assolva alle proprie funzioni propositive, consultive e di verifica, è necessario delineare il flusso informativo tra l'Amministrazione, gli Uffici ed il Comitato medesimo sui temi e gli argomenti di competenza di quest'ultimo.

La Direttiva nazionale sottolinea che per il suo funzionamento è necessario che lo Stesso operi in stretto raccordo con il vertice amministrativo e che gli vengano forniti tutti i dati e le informazioni che possano garantirne l'effettiva operatività e che eserciti le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali che l'Amministrazione è chiamata a mettere a disposizione. A tal fine l'Amministrazione predispone gli atti e le determinazioni di spesa necessari a garantirne il corretto funzionamento e assicura adeguato supporto amministrativo, anche per il tramite di una segreteria dedicata.

L'art. 13 del Regolamento di funzionamento del CUG, ribadendo quanto sottolineato dalla Direttiva, sintetizza i principi secondo cui il Rettore, la Direzione Generale, i Servizi e gli altri Organi di governo e di gestione dell'Ateneo consultino obbligatoriamente il CUG ogni qualvolta siano adottati atti interni nelle materie di competenza e per i quali sia prevista la formulazione di pareri. Sugli atti di interesse, la Direzione Generale dovrebbe dare al CUG l'informazione in itinere e comunque prima della stesura delle deliberazioni definitive.

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 può promuovere anche l'utilizzo di fondi messi a disposizione dall'Unione Europea, dallo Stato, dalle Regioni, nonché altri finanziamenti pubblici e privati.

1.4 Le reti di sinergia del CUG

Le istituzioni, gli organi e le realtà con le quali il CUG ha operato su tematiche affini sono:

a) A livello di Ateneo:

- **La/Il Prorettrice/ore alle relazioni culturali, sociali e di genere.** Promuove e coordina le iniziative dell'Ateneo in ambito culturale e sociale con particolare attenzione al coinvolgimento della città e del territorio e alla presenza crescente di docenti e studenti stranieri. Assicura il coordinamento delle iniziative in materia di pari opportunità.
- **La Commissione per le pari opportunità e la parità di genere.** Istituita nel 2013 in rappresentanza della componente docente (strutturata e non) e di quella studentesca, è complementare al CUG. Sviluppa progetti per la garanzia e la promozione delle pari opportunità, in prospettiva di gender equality. La Delibera del Senato Accademico n. 78 del 11.07.2017, inerente la modifica del Regolamento Generale di Ateneo, in vigore dal 14.03.2018, ne conclude il mandato in coincidenza con la costituzione del nuovo CUG.
- **L'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità.** Istituito nel 2013 ha 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. Il Regolamento Generale di Ateneo, in vigore dal 14.03.2018, ne conclude il mandato.
- **La/Il Consigliera/e 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.
- **La/Il Difensora/e Civica/o.** Figura istituita dall'Ateneo con l'intento di fornire consulenza e assistenza agli studenti dell'Ateneo tutelandone i diritti e garantendo l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa. Tra i vari incarichi, la/il Difensora/e civica/o verifica che le attività amministrative e didattiche si svolgano nel rispetto dello statuto e dei regolamenti di Ateneo.

- La/Il **Delegata/o del Rettore in materia di inclusione e disabilità**. Punto di riferimento all'interno dell'Ateneo per tutte le questioni inerenti l'inclusione e la disabilità con cui tutte le componenti universitarie possono stabilire contatti e collaborazioni; segnalare discriminazioni e problematiche inerenti l'inclusione; evidenziare buone pratiche ed eventi che sostengono le politiche inclusive; fornire suggerimenti e soluzioni per promuovere l'inclusione.
- Il **Forum per le politiche di genere**. Promuove la ricerca interdisciplinare e la formazione culturale sulle problematiche di genere nell'università e nel territorio. Sviluppando attivamente il dialogo e l'interscambio tra il complesso degli studi e dei saperi presenti nell'Ateneo e la cittadinanza.
- Il **Centro Interdipartimentale di Ricerca per gli studi e la formazione di genere (CIRSG)**. Nato nel 2008 si propone di sviluppare attività di analisi e di confronto scientifico utile ad attivare e diffondere gli studi di genere nelle aree di ricerca della storia, dell'economia, della politica, della giurisprudenza e delle scienze sociali in una dimensione anche internazionalistica ed europea.
- Il **Centro di Ateneo per i Diritti umani**. Si propone di contribuire ad attuare a quanto disposto dall'art. 1.2 dello Statuto dell'Università di Padova in cui si *"afferma il proprio carattere pluralistico e la propria indipendenza da ogni condizionamento e discriminazione di carattere ideologico, religioso, politico o economico"*, promuovendo l'elaborazione di una cultura fondata su valori universali quali i diritti umani, la pace, la salvaguardia dell'ambiente e la solidarietà internazionale.
- Il **Centro di Ateneo Disabilità ed Inclusione**. Offre gratuitamente *counseling* psicologico a studenti e dipendenti con disabilità, difficoltà specifiche di apprendimento e altre vulnerabilità. Pagina web di Ateneo: <http://cda.psy.unipd.it/>
- Il **Nucleo di Valutazione di Ateneo**. Il CUG, come da 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"*, e da delibera CIVIT (oggi ANAC) del 29 maggio 2013: *"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"*, nel 2016 ha collaborato con questo Organismo indipendente di valutazione, integrando la Sezione relativa al *"Benessere organizzativo"* del Questionario inerente la seconda 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.

b) A livello territoriale e nazionale:

- la **Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane**, che riunisce in una Rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza.
- il **Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) delle PA**. È una rete che unisce i Comitati di circa 70 Amministrazioni ed Enti centrali, nazionali e locali con compiti di tutela del benessere di chi lavora, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di promozione

delle pari opportunità; con l'attenzione alla corretta e attenta attuazione degli istituti di flessibilità e conciliazione.

- **CUG di altri Atenei italiani.**
- **CUG e Comitati Pari opportunità di altri Enti pubblici del territorio**, tra cui quelli della sanità.
- **le Consigliere di Parità** della Regione Veneto e della Provincia di Padova.

c) A livello internazionale:

In collaborazione con la Prorettrice alle relazioni culturali, sociali e di genere, la Commissione per le pari opportunità e la parità di genere e l'Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, ha partecipato ad iniziative (network universitari, progetti di ricerca, iniziative UN e UNESCO) per avvicinare le attività dell'Ateneo in materia di pari opportunità e politiche di genere a un orientamento europeo, quali:

- la campagna «HeForShe» delle UN – Nazioni Unite;
- la Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro Le donne – Campagna UNITE to End Violence Against Women;
- l'International Women's Day del 9 marzo 2017 con un evento di riflessione e dibattito aperto alla cittadinanza sulla mobilitazione globale dei movimenti delle donne contro la violenza e i diritti violati.

2. I dati sul personale dell'Università di Padova: un quadro d'insieme

In questo paragrafo viene offerto un quadro completo dei dati disponibili al 31 dicembre 2017 relativi alla situazione del solo personale tecnico amministrativo dell'Ateneo di Padova in quanto a parità, pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro o mobbing.

I dati, provenienti da fonti diverse, forniscono informazioni riguardo alla distribuzione del personale per genere, la fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro (telelavoro), le erogazioni accessorie, i compensi medi, i congedi/permessi per disabilità, malattia e Legge 104/92, i congedi parentali, il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro, la formazione, la performance, la valutazione della sicurezza e dei rischi lavorativi anche in un'ottica di genere.

2.1 Composizione di genere: il personale

Per una visione d'insieme più globale riguardo alla composizione di genere e distribuzione del personale tecnico amministrativo (PTA) in servizio sino al 31 dicembre 2016, si rimanda al Bilancio di Genere 2016 dell'Ateneo, consultabile alla pagina www.unipd.it/bilancio-genere.

L'analisi dei dati sulla composizione e distribuzione del personale per genere, fascia di età, nazionalità, tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa (già predisposti per la compilazione annuale della relazione di cui alla Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella P.A. del 23 maggio 2007 (c.d. Nicolais-Pollastrini), è invece reperibile alla pagina web di Ateneo: www.unipd.it/dati-statistici-personale-tecnico-amministrativo, a cura del Servizio Accreditamento, sistemi informativi e qualità della didattica.

2.2 Conciliazione vita/lavoro

Di seguito si riportano le tipologie di misure di conciliazione vita/lavoro adottate dall'Ateneo e un'analisi dei dati sulla fruizione, fornita dagli allora Servizi competenti dell'Ateneo.

Per quel che riguarda i dati inerenti part-time, congedi parentali, permessi/congedi Legge 104/92 ecc. si rimanda al Bilancio di genere 2016 dell'Ateneo.

Telelavoro. Il telelavoro, avviato nel 2014 a seguito di una precedente sperimentazione, viene attivato in Ateneo per favorire flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro al fine di conciliare le esigenze di lavoro con quelle familiari e/o di cura delle/i dipendenti.

Può presentare domanda di telelavoro tutto il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università di Padova, inquadrato nelle categorie professionali di cui al CCNL vigente, con regime di orario a tempo pieno o parziale. L'accesso è regolato da apposito bando. Per tutti i riferimenti in merito si rimanda alla pagina web di Ateneo: <http://www.unipd.it/telelavoro>

Di seguito si riporta il numero totale di telelavoratrici/ori per anno e la ripartizione per genere (*dati forniti dall'allora Servizio alla persona*).

Anno	Totale	Uomini	Donne
2015	40	11	29
2016	60	14	46
2017	89	29	60

Si noti che nel 2016 e 2017 il le richieste di telelavoro pervenute hanno superato il totale dei posti annui previsti dal bando (44) ma sono state accolte in toto.

Indagine sugli spostamenti casa-lavoro. In attuazione del Decreto sulla mobilità sostenibile nelle aree urbane, l'Ateneo sta aggiornando gli obiettivi del "*Piano degli spostamenti casa-lavoro*", strumento fondamentale per mappare le abitudini e le necessità di mobilità del personale e definire le politiche di promozione di una mobilità più sostenibile e più vicina alle esigenze del personale, anche nell'ottica di obiettivi quali la conciliazione vita-lavoro, la riduzione dell'inquinamento atmosferico, delle emissioni di "gas-serra" e dei consumi energetici. A questo scopo è stata condotta un'indagine a cura dell'allora Servizio Ambiente e progettazione per la sicurezza - SAPS dell'Ateneo, reperibile alla pagina: <http://www.unipd.it/spostamenti-casa-lavoro>.

2.3 Performance

L'Ateneo in qualità di Pubblica Amministrazione, è tenuto a redigere triennialmente il Piano integrato della performance (art. 10, comma 8, lett. b del D.Lgs 33/2013 e ss.mm.ii), un documento programmatico che definisce gli elementi fondamentali per la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance attesa.

Redatto dalla Direzione Generale e dall'Area Finanza, Programmazione e Controllo, è reperibile alla pagina web di Ateneo: www.unipd.it/trasparenza/piano-performance e contiene obiettivi strategici ed obiettivi operativi di interesse del CUG.

2.4 Benessere del personale

Di seguito le relazioni delle indagini sul benessere organizzativo condotte da diversi organi operanti all'interno dell'Ateneo.

Nucleo di Valutazione di Ateneo - NdV. Il Rapporto dell'Indagine Annuale sul personale di Ateneo 2015-2016 è reperibile alla pagina web di Ateneo <http://www.unipd.it/nucleo/rapporti-annuali>

Relazione del Servizio Sicurezza. La Relazione dell'allora Servizio Sicurezza di Ateneo "*fornisce dati relativi alla valutazione del rischio in Ateneo in relazione alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale.*

Il Decreto 81/2008, all'art. 28, afferma che la Valutazione deve essere svolta tenendo conto anche dei rischi connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale. In tale ambito l'Ateneo, nell'anno 2016, ha avviato le seguenti attività con lo scopo di eliminare difformità di trattamento e di tutela negli ambiti sopra citati:

- **Provenienza da Altri Paesi**

Nel 2016 sono stati resi disponibili, tradotti in lingua inglese, i pacchetti di formazione sulla sicurezza già presenti in italiano sulle piattaforme web di Ateneo.

- **Specifica tipologia contrattuale**

Nel 2016 è stata erogata la formazione sulla sicurezza a stagisti e tirocinanti.

- **Differenze di genere - Sorveglianza sanitaria**

I dati relativi alla sorveglianza sanitaria nel 2016, suddivisi per genere, sono riportati nell'allegata relazione del Servizio di Medicina Preventiva dei lavoratori Universitari (cfr. all. n. 1).

- **Differenze di genere - Infortuni**

Su un totale di 62 dichiarazioni di infortunio 36 riguardano femmine e 26 maschi.

- **Differenze di genere - Addetti alle emergenze**

Sono proseguiti i corsi di aggiornamento per gli "addetti alle emergenze", di seguito si propone la ripartizione per genere degli addetti Antincendio e Primo Soccorso alla data odierna:

Primo Soccorso addetti totali 801

✓ Uomini 395

✓ Donne 406

Antincendio addetti totali 801

✓ Uomini 476

✓ Donne 325

Per le lavoratrici in età fertile o in Stato di gravidanza, per le studentesse e comunque per tutto il personale, di genere femminile a qualsiasi titolo operante all'interno dell'Ateneo, da molti anni sono applicate le norme sulla tutela della gravidanza e dell'allattamento, in alcuni casi sono stati predisposti specifici regolamenti."

Report del Punto di Ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro. Il Punto di ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro (pagina web: <http://www.unipd.it/punto-ascolto-benessere-salute-posto-lavoro>), diretto a favorire supporto al personale di Ateneo che vive situazioni di disagio lavorativo, è stato creato nel 2015 e si colloca nell'ambito delle tematiche di prevenzione e protezione previste dal D.Lsg 81/08, promuovendo migliori condizioni di benessere e soddisfazione lavorativa.

Si avvale dell'opera professionale di specialiste/i nei campi della psicologia e della medicina del lavoro per fornire un servizio di consulenza alla persona in caso di difficoltà lavorative. Il Servizio inoltre orienta, in caso di bisogno, al servizio sanitario pubblico, oppure agli organismi di supporto, garanzia, sostegno e intervento presenti in Ateneo. Il servizio offerto è su appuntamento.

Il report seguente, relativo al periodo 29.08.16 – 31.08.17, riporta gli interventi effettuati.

"Cinque persone operanti in diverse strutture dell'Ateneo si sono rivolte al servizio nel periodo sopraindicato, manifestando (da P1 a P5) le criticità di seguito riportate, cui hanno fatto seguito specifici interventi del punto d'ascolto.

- P1: problemi con il responsabile, difficoltà nell'ottenimento di un trasferimento; dopo alcuni interventi il trasferimento è andato a buon fine;
- P2: sostegno in una situazione in cui si percepisce professionalmente delegittimato;
- P3: sostegno in una situazione percepita come prevaricazione professionale;

- *P4: percepisce il clima del suo ufficio come deteriorato; sostegno in vista di un eventuale trasferimento;*
- *P5: situazione in corso di approfondimento”.*

2.5 Parità e pari opportunità

Le misure, e i relativi dati, adottati per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità come la formazione del personale, la concessione di borse di studio, sovvenzioni, contributi educativi, benefici economici al personale, sono reperibili nel web di Ateneo, nello specifico:

Bilancio di Genere 2016 dell’Ateneo. Reperibile alla pagina web di Ateneo: www.unipd.it/bilancio-genere, è una raccolta massiccia di dati disaggregati per genere (ad esempio: i differenziali retributivi per genere e per livello; le erogazioni accessorie e i compensi medi per tipologia e genere; la composizione per genere dei principali organi governo) che dà un quadro completo della situazione dell’Ateneo quanto a parità e pari opportunità.

Formazione. I report 2015 e 2016 “*La formazione del Personale nell’Ateneo di Padova*”, redatti dal Servizio Formazione e Sviluppo RU sono disponibili nell’Area riservata SIT di Ateneo.

Borse di studio, sovvenzioni, contributi educativi, benefici economici. I dati relativi, redatti dai Servizi di Ateneo competenti, sono reperibili alla pagina web di Ateneo: www.unipd.it/trasparenza/atti-concessione

3. Azioni di promozione della parità, delle pari opportunità e del benessere lavorativo

Il Comitato Unico di Garanzia - CUG ha una pagina web nel sito di Ateneo (www.unipd.it/universita/tutela-e-garanzia/comitato-unico-di-garanzia), un suo indirizzo email (cug@unipd.it), una sua PEC (cug@pec.unipd.it) e un protocollo autonomo.

Dal punto di vista contabile è stato dotato di un budget annuale, la cui gestione contabile è stata affidata all'Area Comunicazione e Marketing.

Da aprile 2015 a dicembre 2017, il CUG ha effettuato 28 riunioni plenarie, con una percentuale di presenza delle/i componenti pari a circa il 90%.

Il CUG ha operato anche con Gruppi di Lavoro (GdL), costituiti di volta in volta per analizzare, studiare e predisporre proposte, linee guida e progetti inerenti tematiche quali: Regolamento per il funzionamento del CUG, segnalazioni individuali, formazione del PTA di Ateneo, aggiornamento pagina WEB di Ateneo sugli Organismi di parità, medicina di genere, congedi parentali inerenti la paternità, Regolamento Telelavoro, Regolamento Benefici economici, Conto Terzi, mobilità, parcheggi e altro ancora.

Il personale di Ateneo che nell'arco del periodo considerato ha richiesto l'intervento del Comitato per la sua situazione in ambito lavorativo, è pari ad un totale di undici persone, prese in carico di volta in volta, congiuntamente, da una/un componente dell'Amministrazione e una/un componente sindacale del CUG. Il Comitato, previa condivisione, si è adoperato per le eventuali soluzioni, raccordandosi, ove necessario, con l'Amministrazione e gli altri organi di tutela e garanzia presenti in Ateneo.

Le azioni realizzate dal CUG per la promozione e tutela della parità, pari opportunità e del benessere lavorativo per il personale tecnico amministrativo di Ateneo vengono di seguito descritte, raggruppate in quelle previste nel Piano di Azioni Positive (P.A.P.) e quelle rientranti nei suoi compiti istituzionali.

3.1 Piano di Azioni Positive 2015-2017 e azioni realizzate

Redatto e proposto dal CUG, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 198/06, di concerto con la Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere dell'Ateneo, sentito l'Osservatorio per le pari opportunità, il Piano di Azioni Positive 2015-2017 è stato deliberato dal C.d.A. del 22.03.2016. Il testo integrale è reperibile alla pagina web di Ateneo: <http://www.unipd.it/cug>

Il P.A.P. attuale, relativo al triennio 2015-2017, oltre a rispondere a un obbligo di legge è soprattutto uno strumento operativo per applicare concretamente la parità e le pari opportunità, la tutela e valorizzazione del personale nell'Ateneo, garantendo il benessere lavorativo e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione, sia diretta, sia indiretta.

Di seguito vengono indicati i quattro obiettivi in cui è articolato il P.A.P. con la specifica delle relative azioni realizzate negli ultimi tre anni.

OBIETTIVO 1 - Ambito d'azione: raccolta e analisi dei dati

Obiettivo generale: procedere a una raccolta sistematica e a un'approfondita analisi dei dati relativi a tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, al fine di promuovere azioni per le pari opportunità e il benessere lavorativo. Sono coinvolti nell'implementazione di questo fondamentale

obiettivo gli Organismi di parità e garanzia, il Nucleo di Valutazione di Ateneo, la Direzione Generale e i Servizi dell'Università degli Studi di Padova competenti in materia.

Obiettivi specifici: Si evidenzia la necessità di attivare una raccolta dati attenta alla dimensione di genere e relativa a tutto il personale, strutturato e non strutturato, al fine di produrre non solo una “fotografia” della situazione esistente, ma soprattutto mettere in luce, attraverso opportuni strumenti di raccolta e analisi, una serie di ambiti e di problematiche particolarmente sensibili. Solo attraverso una lettura e un’analisi di genere è possibile rilevare e mettere in trasparenza l’esistenza di discriminazioni. La raccolta e l’analisi dei dati attraverso strumenti *gender sensitive* sono passaggi necessari al fine di attivare azioni e politiche sistematiche volte all’eliminazione di ogni tipo di discriminazione basata sul genere che avviene sul luogo di lavoro.

La raccolta e l’analisi dei dati dovrà essere finalizzata a una predisposizione del Bilancio di Genere, che s’incarica di descrivere il quadro complessivo di tutte le componenti dell’Ateneo considerando la diversa partecipazione di donne e uomini alle attività dell’Ateneo di Padova, in base a quanto definito dalla Risoluzione del Parlamento Europeo sul *gender budgeting* del 3 luglio 2003.

Azioni realizzate

Bilancio di Genere

Il CUG, insieme alla Commissione pari opportunità e parità di genere e all’Osservatorio di Ateneo pari opportunità, si è impegnato nell’attivare e far attivare una raccolta dati mirata; anche al fine di promuovere la stesura del primo Bilancio di Genere di Ateneo, presentato ufficialmente il 15 dicembre 2017. Partendo dalla formazione, nel 2016 è stata promossa una Giornata di formazione su “*Il Bilancio di genere negli Enti Pubblici*”. In collaborazione con la Commissione pari opportunità e parità di genere, l’Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità e il Servizio formazione e sviluppo RU, è stata aperta al personale tecnico amministrativo interessato. Durante la giornata di formazione, è stata creata una rete nazionale per la promozione della raccolta di dati disaggregati per genere che ha prodotto un documento successivamente presentato alla CRUI. Il materiale della giornata è stato messo a disposizione di tutto il personale.

Successivamente, su proposta del CUG, della Commissione per le Pari Opportunità e parità di genere e dell’Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, con Decreto Rettorale del 14 novembre 2016, è stato prima costituito il Comitato per il Bilancio di Genere e poi una *task force* operativa, riunendo competenze diverse. Con la finalità di rendere possibile la raccolta e l’analisi dei dati disaggregati per genere relativi a personale docente, tecnico-amministrativo, studentesse e studenti e la stesura del documento.

valutazione dei rischi lavorativi

Al di fuori del percorso per la stesura del Bilancio di Genere, sempre come previsto dal P.A.P, il CUG ha approfondito la valutazione dei rischi lavorativi, richiedendo che i dati venissero forniti differenziati per genere, età, disabilità, come previsto anche dall’art. 28 del D.Lgs. 81/08.

benessere del personale

Nel 2016 ha presentato al Nucleo di Valutazione di Ateneo una proposta di integrazione del Questionario per l'indagine sul benessere del personale dipendente (cfr. all. n. 2), somministrato ai sensi dell'ex- art. 14, comma 5 del D.Lgs. 150/2009.

L'integrazione riguardava un approfondimento sulla percezione di situazioni di discriminazione e mobbing e sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro. Il Nucleo di Valutazione ha poi fornito al CUG una sintesi con i primi risultati degli approfondimenti.

OBIETTIVO 2 - Ambito d'azione: Ambiente di lavoro

Obiettivo generale: Tutelare la salute e promuovere il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro universitario. Azioni per la sicurezza e tutela della salute nel luogo di lavoro e per il benessere lavorativo.

Obiettivi specifici:

1. L'Università degli Studi di Padova si impegna a prevenire, rilevare e contrastare il fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali, gli atteggiamenti miranti a avvilire la/il dipendente, anche in forma indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni, situazioni conflittuali sul posto di lavoro, per tutelare la salute, la dignità e la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e per garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato su principi di solidarietà, trasparenza, cooperazione e rispetto. Nel caso in cui si verificano tali episodi, il CUG e la Commissione si impegnano ad attivarsi a tutela delle/i dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studentesse e studenti, anche indirizzando presso le strutture competenti. Agisce altresì nelle sedi appropriate qualora si verificano casi di molestie sessuali, secondo le procedure previste dal Codice di condotta dell'Università degli Studi di Padova: in caso di segnalazioni, saranno adottati, sentita la Consigliera di fiducia, gli opportuni provvedimenti.
2. Azioni finalizzate alla tutela della salute delle/i dipendenti e di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate, studentesse e studenti, tenendo conto delle differenze di genere, età, disabilità: realizzazione di incontri e promozione di servizi riguardanti la salute delle donne e degli uomini, quali, ad esempio, la contraccezione, la lotta contro i tumori, i disordini alimentari, il fumo, la depressione.
3. Azioni per il benessere lavorativo e per la prevenzione del mobbing.
4. Azioni di monitoraggio della trasparenza nell'accesso al lavoro, verificando il rispetto delle pari opportunità e l'assenza di discriminazione nelle procedure di reclutamento.

Azioni realizzate

Tutela della salute e promozione del benessere lavorativo

- Il CUG, raccolte le segnalazioni di discriminazioni e molestie ricevute dal personale tecnico amministrativo, si è ricordato con i Servizi dell'Amministrazione e con gli altri Organi di tutela e garanzia presenti in Ateneo, in particolare la Consigliera di fiducia, al fine della relativa presa in carico.
- Settembre 2015 - Il CUG ha promosso e fatto conoscere al personale il Punto di Ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro, istituito a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo (cfr. all. n. 3).
- Novembre 2016 - Durante la Giornata di Studio: "Qualità del Lavoro e benessere organizzativo e performance nelle pubbliche amministrazioni. Un focus sulle università", organizzata da Università degli Studi del Salento e Università di Foggia, il CUG Unipd ha portato il proprio contributo presentando una relazione su: "La promozione e l'attuazione di politiche di conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per il miglioramento del benessere organizzativo nell'Università di Padova".
- Maggio 2017 - Giornata di studio e divulgazione sulla qualità della vita delle donne operate al seno. Il CUG ha aperto il confronto su temi legati alla medicina di genere e alla riabilitazione sportiva post intervento con CUG IOV(Istituto Oncologico Veneto), Associazione Noi e il cancro - Volontà di Vivere Onlus, Associazione Donne in Rosa U.G.O. Dragon Fly (cfr. all. n. 4).
- Altre azioni per il benessere lavorativo del personale e la prevenzione del disagio lavorativo sono state attivate dall'Ateneo, anche su input del P.A.P. e, attualmente, la promozione di tali azioni è fra gli obiettivi strategici di Ateneo.

Tutela delle pari opportunità e della non discriminazione

Il CUG si è attivato con il Magnifico Rettore e con gli uffici dell'Amministrazione Centrale per segnalare e proporre modifiche ad atti o azioni che potessero risultare discriminanti o non tutelanti delle pari opportunità (es. orari di convocazione degli organi collegiali di Ateneo, modalità di individuazione dei componenti delle commissioni elettorali ecc.).

- 2015 - Richiesta al Magnifico Rettore e al Senato Accademico di anticipare l'orario di convocazione pomeridiano degli Organi di Ateneo in modo da terminare i lavori entro le ore 17, ai fini di garantire, il più possibile, la conciliazione tra vita professionale e vita privata, come previsto anche dalle normative di settore (L. 183/2014, e D. Lgs. 80/2015). La richiesta è stata presa in considerazione e discussa nella seduta del SA del 14 dicembre 2015; il riscontro è stato positivo.
- 2015 - Segnalazione all'Ufficio Elettorale di Ateneo di come fosse discriminatorio il requisito presente nella circolare inviata al PTA con la richiesta di personale per la costituzione dei seggi elettorali in occasione delle elezioni del Rettore "saranno prese in considerazione solamente le richieste pervenute da parte del personale che abbia già fatto parte di una commissione elettorale di seggio". Si è quindi richiesta la rettifica della comunicazione inviata dall'ufficio al personale o, quantomeno, che nell'analisi delle candidature l'ufficio tenesse conto anche delle candidature delle persone non in possesso del requisito indicato, garantendone l'eventuale successiva formazione. Il riscontro dell'Amministrazione è stato positivo.
- 2017 - Richiesta all'Ufficio Elettorale di Ateneo di normare e rendere trasparente la procedura utilizzata per tutte le tipologie di elezioni inviando le comunicazioni inerenti la costituzione dei seggi elettorali a tutto il personale di Ateneo e non alle singole strutture (cfr. all. n. 5).

☑ Gestione dei conflitti in ambito lavorativo

2017 - Richiesta all'allora Servizio Formazione di Ateneo di attivare dei laboratori esperienziali per la gestione dei conflitti in ambito lavorativo per il PTA di Ateneo entro la fine dello stesso anno. I laboratori non sono ancora stati attivati, questa attività viene pertanto inserita anche fra le proposte per il futuro CUG.

OBIETTIVO 3 - Ambito di azione: formazione, linguaggio di genere e non discriminatorio, accesso ai diritti

Obiettivo generale: L'Università si impegna a promuovere la formazione sulle pari opportunità e l'inclusività, contro le discriminazioni e il mobbing e per il benessere lavorativo a favore di tutte le componenti dell'Ateneo, strutturate e non strutturate. La prospettiva di intervento riguarda in primo luogo la crescita della consapevolezza di genere nell'ambiente sia lavorativo che della vita personale. Le azioni che verranno messe in campo avranno come obiettivo primario la lotta agli stereotipi di genere e l'attivazione di percorsi di formazione specifica sulle tematiche di pari opportunità, comprendenti anche forme di aggiornamento continuo e qualificazione professionale di tutto il personale. Verranno promosse azioni per una sensibilizzazione e promozione dell'utilizzo di un linguaggio attento al genere e alla non discriminazione, nonché per una comunicazione e diffusione delle informazioni sui diritti e su specifiche tematiche di pari opportunità e di inclusività, che facciano esplicito riferimento sia alla dimensione locale che alla dimensione europea e internazionale in cui le questioni di *gender equality* e inclusività sono inserite e studiate.

Obiettivi specifici:

1. Organizzazione di attività formative che tengano conto delle esigenze e dei diversi ruoli funzionali di tutte le componenti dell'Ateneo. Si porrà attenzione all'articolazione degli orari, alla scelta delle sedi, anche con modalità di formazione a distanza, e quant'altro utile a favorire il benessere lavorativo per tutte/i, con particolare attenzione per chi ha obblighi di cura e/o usufruisce di un orario di lavoro part-time.
2. Attività formative specifiche mirate al personale degli uffici e delle strutture di Ateneo che si occupano della raccolta dati affinché acquisiscano una prospettiva di genere nell'elaborazione dei dati statistici.
3. Azioni mirate a facilitare il reinserimento del personale assente per lungo tempo, prevedendo formazione e forme di affiancamento.
4. Elaborazione di guide interne per l'utilizzo di un linguaggio di genere e non discriminatorio nei documenti e negli atti dell'Università, facendo riferimento anche alle Raccomandazioni della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con il presupposto che la lingua è uno strumento che, attraverso l'uso quotidiano, può rafforzare ma anche mettere in discussione pregiudizi, stereotipi e discriminazioni.
5. Campagne di sensibilizzazione per il riconoscimento e la decostruzione degli stereotipi attraverso conferenze, seminari, rassegne cinematografiche, ed eventi teatrali, musicali, ecc.).

6. Promozione di azioni che favoriscano l'inserimento lavorativo delle/i dipendenti con disabilità e il supporto per le famiglie di dipendenti laddove siano presenti situazioni di difficoltà scolastiche e negli apprendimenti.
7. Organizzazione di dibattiti e confronti internazionali e interculturali sulle tematiche di genere ("equality talks"), inclusività e accessibilità.
8. Fornire accesso alle "carte dei diritti", cioè codici, regolamenti, normative, ecc., contro la discriminazione e a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità.

Azioni realizzate

Formazione e cultura di genere

- Ottobre 2016 - Intervista via Skype sull'attuazione dei Piani per l'Uguaglianza di Genere nelle Università -Progetto - H2020 EQUAL-IST - Gender Equality Plans for Information Sciences and Technology Research Institutions - WP2 dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Il WP2 ha l'obiettivo di analizzare buone pratiche di efficace implementazione di Piani di azione per l'Eguaglianza di Genere - Piani per le Azioni Positive in Università ed enti di ricerca.
- Dicembre 2016 – Conferenza "Sexual harassment, gender-based violence and sexist behavior in higher education and research: the French vademecum" – UNITE to end Violence against women 2016. Organizzata e promossa in collaborazione con CIRSG, Progetto europeo Gender Time, Commissione Pari Opportunità e Parità di genere, Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità.
- Si veda quanto già esposto in relazione all'Obiettivo 1 – Ambito di lavoro: raccolta e analisi dei dati, su: Bilancio di genere, formazione, formazione on the job e diffusione dei materiali.

Elaborazione di una guida interna all'uso di un linguaggio di genere e non discriminatorio

L'attenzione al linguaggio di genere, e più in generale al linguaggio inclusivo, è stata da sempre una delle priorità del CUG e, per questo, è stato ritenuto importante promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica.

- Anno 2016 - Pubblicazione degli Atti del Seminario didattico-partecipativo "Siamo le parole che usiamo. Quale genere di linguaggio per un linguaggio di genere?" (cfr. all. n. 6), tenutosi a Padova il 24/04/2015 (a cura di CIRSG, CUG, Commissione pari opportunità e parità di genere, Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità e Associazione nazionale toponomastica femminile). Gli atti sono stati inviati a tutto il personale di Ateneo e a tutta la rete dei CUG nazionali ed è consultabile al link <http://www.unipd.it/cug>
- Settembre 2016 – Il CUG pubblica e promuove tra il personale di Ateneo il Corso online del Network EDUOPEN – III Ed. MOOC: "Linguaggio, Identità di genere e lingua italiana", organizzato dall'Università degli Studi Ca' Foscari di Venezia (cfr. all. n. 7).
- Nel 2016 viene istituito, con D.R. n. 2822, un Gruppo di Lavoro di Ateneo sul Linguaggio di genere, con l'incarico di elaborare le Linee guida per la revisione e l'implementazione del linguaggio di genere negli atti di Ateneo che veicolino i valori di equità, apertura e inclusione. Il 20 novembre 2017 vengono presentate ufficialmente le Linee Guida per un linguaggio amministrativo e istituzionale attento alle differenze di genere, reperibili alla pagina web di Ateneo: www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2017/Generi%20e%20linguaggi.pdf

- Ottobre 2017, Potenza. Durante la Giornata di studio “Ferisce più la lingua che le spade? L’impegno dell’Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare”, organizzata dall’Università della Basilicata, il CUG porta il proprio contributo presentando in anteprima le Linee Guida sul Linguaggio di genere realizzate dal Gruppo di lavoro dell’Ateneo di Padova.

Non discriminazione e accesso ai diritti

- Insieme alla Commissione per le pari opportunità e parità di genere, il CUG ha promosso e partecipato alla realizzazione del Progetto INFORMA per le pari opportunità, reperibile alla pagina web dell’Ateneo: <http://www.unipd.it/progettoinforma-pariopportunita>.
Il Progetto ha l’obiettivo di orientare tutte le componenti dell’Ateneo (studentesse/i, ricercatrici/ori, docenti e personale tecnico amministrativo) nella conoscenza degli Organi di Garanzia preposti e operanti nell’Università di Padova e dei Centri e Gruppi di ricerca sugli studi di genere.
- Successivamente, in relazione alle tematiche della “non discriminazione”, il CUG ha contribuito alla raccolta delle “carte dei diritti”, a sostegno di una concezione ampia e inclusiva delle pari opportunità, rendendole disponibili attraverso un’apposita pagina web del sito ufficiale di Ateneo. A questo è legata anche la progettualità relativa alle “equality talks” previste fra le attività culturali. Vi è stata anche una riorganizzazione dei contenuti dedicati alle pari opportunità e agli organismi di tutela e garanzia nel sito di Ateneo: www.unipd.it/pari-opportunita-parita-genere

Promozione dell’inclusione di qualità

In collaborazione con l’allora Servizio Formazione di Ateneo, il CUG si è adoperato per integrare il Piano Formativo di Ateneo con una sezione ad hoc (cfr. all. n. 8) in cui inserire i percorsi formativi proposti quali:

- Corsi di formazione sulla Lingua Italiana dei Segni (LIS) al fine di agevolare la comunicazione negli uffici dove siano presenti colleghi con disabilità uditiva. L’allora Servizio Formazione, visto il riscontro positivo dell’iniziativa ha ritenuto opportuno affrontarla sotto il profilo formativo in una prospettiva più ampia, facendolo diventare, a partire dal 2018, una formazione permanente.
- Corso sulla formulazione degli atti amministrativi che rispondano ai requisiti di accessibilità (D.M. 20/2014) usufruibili da persone con disabilità, recepito nel Piano della formazione 2017-2019.

Programmazione di una rassegna di film sugli stereotipi di genere

Rassegna di film “A proposito di noi. Tempo di vita e tempo di lavoro”. La rassegna è stata avviata in concomitanza della giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne, 25 novembre 2015, nel periodo di attivismo dal 25 novembre al 10 dicembre, indetto dal Segretario generale delle Nazioni Unite, nell’ambito della Campagna “UNITE to End Violence against Women”. La rassegna è stata dedicata alla memoria di Valeria Solesin, cittadina europea impegnata nell’azione a favore delle pari opportunità, laureata in sociologia e brillante ricercatrice universitaria, morta a Parigi nell’attentato al Bataclan (cfr. all. n. 9).

OBIETTIVO 4 - Ambito di azione: conciliazione e sostegno alla genitorialità (work-life balance)

Obiettivo generale: L'Università si impegna ad attivare azioni volte a favorire la conciliazione per l'accudimento di figlie, figli e familiari, a 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, in particolare dopo il rientro da periodi di assenza o maternità/paternità. Integrazioni e modifiche all'attuale modalità di telelavoro introducendo nuove forme che ne estendano la possibilità di utilizzo anche per chi svolge attività non telelavorabili. Formare gli uomini a una cultura di rispetto, di pari opportunità e al lavoro di cura attraverso azioni mirate che concedano vantaggi a coloro che accettano di intraprendere tali percorsi.

Obiettivi specifici:

1. Consolidare l'attuale progetto di telelavoro, favorendo, in caso di necessità, l'aumento dei posti dedicati, tramite un confronto con le parti sociali, per consentire anche alle persone che svolgono attività non telelavorabili, di accedere all'istituto.
2. Per ridurre le assenze per malattia e favorire la conciliazione tra vita privata e professionale verrà proposta l'attivazione di un servizio di baby-sitting a domicilio e di un servizio di supporto per le cure parentali di anziani e persone con disabilità. Verrà promosso anche l'utilizzo della mappa georeferenziata dei servizi per la prima infanzia della provincia di Padova, prodotta all'interno del Progetto U.NI.QU.
3. Analisi e approfondimento dell'uso dei congedi parentali al fine di incrementare la condivisione del lavoro di cura e accudimento dei figli.

Azioni realizzate

Telelavoro

- Grazie all'impegno del CUG, della nuova Direzione Generale e dell'allora Servizio alla Persona, nel 2017 c'è stato un raddoppio dei contratti di telelavoro (90).
- È stato aperto un confronto interno al Comitato sul telelavoro come strumento di conciliazione per la revisione del relativo Regolamento di Ateneo.

Conciliazione vita-lavoro

La Commissione pari opportunità e parità di genere, in collaborazione con il CUG, nel 2015, ha organizzato il Convegno per la presentazione della prima fase del Progetto "U.NI.QU: L'Università al nido, un nido per l'Università" (cfr. all. n. 10).

Congedi parentali

È stato aperto un confronto interno sull'uso dei congedi parentali ai fini dell'obiettivo proposto.

3.2 Altre azioni del CUG

Il CUG ha predisposto e portato in approvazione presso gli Organi competenti di Ateneo il *Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia*, approvato dal CdA il 22 gennaio 2016 ed emanato con D.R. n. 655/2016 il 29 febbraio 2016.

Ai sensi della Direttiva del 4 marzo 2011 dei Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità, il CUG, esercitando nell'Ateneo compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze individuate dalla normativa vigente, è stato interpellato per analizzare e formulare pareri su:

1) la Bozza del *"Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale universitario"*, proposta dalla Direzione Generale e dall'allora Servizio alla Persona dell'Ateneo nel novembre 2016. La proposta del CUG è stata fatta propria dall'Amministrazione Centrale. Tale proposta, che ha recepito le nuove norme della recente normativa sulle convivenze (Legge n. 76/2016), è diventata realtà con il nuovo Regolamento emanato con D.R. 975 del 31 marzo 2017. Le disposizioni inerenti si applicano al personale universitario tecnico amministrativo e CEL, su spese effettuate durante la presenza e permanenza in servizio, sostenute per sé e familiari a carico, relative a: decesso, malattie gravi, spese mediche, spese per facilitare l'integrazione e l'inclusione e per bisogni eccezionali rilevanti. Informazioni alla pagina web di Ateneo: www.unipd.it/benefici-economici

2) la Bozza del *"Questionario sugli spostamenti casa-lavoro"* elaborato dal Mobility Manager di Ateneo, e inviato dall'allora Servizio Ambiente e Progettazione per la sicurezza, ai fini di redigere il Piano degli spostamenti casa-lavoro del personale di Ateneo. La Bozza è stata integrata anche con le proposte di modifiche suggerite dalle componenti CUG partecipanti e da una sezione rivolta a studenti e studentesse.

Ha richiesto e sollecitato alla Direzione Generale e all'allora Servizio Atti Normativi di Ateneo (cfr. all. n. 11) la revisione di:

1) Statuto di Ateneo: modificare la collocazione dell'art. 69, inerente l'istituzione del CUG, perché inserito nel TITOLO V – Gestione. Viene fatto presente che il Comitato è a tutti gli effetti un Organismo e dovrebbe essere collocato nel TITOLO II inerente gli Organi di Ateneo, nello specifico Capo II – Altri Organi di Ateneo. Non c'è stato nessun riscontro in merito.

2) Regolamento Generale di Ateneo: art. 148, comma 1: modificare l'ultima frase: *"I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di prolungato impedimento dei rispettivi titolari"*, come di seguito *"I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG in caso di impedimento dei rispettivi titolari"*. Art. 148, comma 6: in riferimento al mandato del CUG, modificare la durata da *"triennale"* a *"quadriennale"*. A seguito della modifica del Regolamento Generale di Ateneo, in vigore dal 14 marzo 2018, il riscontro positivo ha riguardato solo il comma 6 dell'art. 148.

Il CUG nel 2016 ha organizzato a Padova, insieme alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, la IV edizione del corso *"Il ruolo dei CUG nelle università italiane – Strumenti e criticità della recente normativa"*, aperto anche a tutto il personale di Ateneo (cfr. all. n. 12).

Alcune componenti effettive sono state nominate come rappresentanti del CUG nella composizione dei seguenti Organismi, Commissioni e Gruppi di lavoro di Ateneo:

- Osservatorio di Ateneo per le pari opportunità, con funzione di raccordo fra i due Organismi;
- Comitato per il Bilancio di Genere di Ateneo, istituito con D.R. n. 2780/2016 (dal 14 novembre 2016 al 30 settembre 2017);

- Gruppo di Lavoro di Ateneo sul Linguaggio di genere, istituito con D.R. n. 2822/2016 (dal 17 novembre 2016 al 30 settembre 2017), con l'incarico di elaborare le Linee guida per la revisione ed implementazione del linguaggio di genere per gli atti di Ateneo;
- Commissione incaricata dell'esame delle domande pervenute a seguito della procedura di selezione per l'attribuzione dell'incarico di Consigliera/e di Fiducia di Ateneo nel 2017.
- Una delegata del CUG, designata di volta in volta dall'Organismo, ha partecipato in qualità di componente, nel 2016 e 2017, a:
 - ✓ Commissioni per l'erogazione di provvidenze a favore del personale universitario,
 - ✓ Commissioni in materia di telelavoro per il personale tecnico amministrativo.

I/le componenti CUG hanno partecipato alle seguenti giornate informative e/o formative:

- Padova, 06 novembre 2017 - Corso *"Il Comitato Unico di Garanzia: laboratorio di dialogo tra dipendenti e amministrazione"*, organizzato dal Servizio Formazione dell'Istituto Oncologico Veneto – IOV e dal CUG IOV.
- Potenza, 19 e 20 ottobre 2017 - Giornata di studio *"Ferisce più la lingua che le spade? L'impegno dell'Università per la diffusione di nuovi modi di comunicare"*, organizzata dall'Università della Basilicata.
- Udine, maggio 2017 - Convegno Nazionale sul tema *"Libertà è partecipazione. Dalla formazione alla presenza lavorativa e sociale delle donne. Il ruolo degli Organismi di Parità universitari"*, organizzato dall'Università degli Studi di Udine.
- Venezia, 20 dicembre 2016 - Corso *"Eredità Digitale"*, organizzato dal CUG IUAV di Venezia.
- Milano, 4, 11, 18, 25 novembre 2016 - Corso *"Diritto antidiscriminatorio, tutela della salute e benessere aziendale"*, organizzato dal CUG Università di Milano-Bicocca.
- Ferrara, 15 novembre 2016 – *"Presentazione Bilancio di Genere 2015"*, organizzato dall'Università degli Studi di Ferrara.
- Roma, 08 settembre 2016 - Incontri del Forum dei CUG nazionali, organizzati dal Forum dei CUG nazionali.
- Roma, 25 maggio 2016 - Incontro: *"I CUG: da adempimenti a investimento – Il Forum dei CUG e il vantaggio di fare squadra"*, organizzato dal Forum Pubblica Amministrazione.
- Trento, 18 marzo 2016 - Giornata di Studio: *"Gli Organismi di parità universitari: un impegno per il benessere delle persone e dell'organizzazione"*, organizzata dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane.
- Milano, 22 febbraio 2016 - Convegno: *"La Consigliera di Parità ai Tempi del Job Act. Ha ancora senso parlare di parità di genere nel mondo del lavoro?"*, organizzato dall'Ufficio Consigliera di Parità - Regione Lombardia.
- Messina, 29 e 30 ottobre 2015 - Terza edizione corso di formazione *"Il ruolo dei CUG nelle Università italiane e nelle Pubbliche Amministrazioni"*, organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

4. Il Passaggio del Testimone

Azioni in corso e proposte per il nuovo CUG

Vademecum Linee Guida sulla regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione. Il CUG ha fatto propria la proposta inviata dal Forum Nazionale dei CUG di vademecum per la regolamentazione dei rapporti con l'Amministrazione, adattandolo alle proprie specificità.

Il nuovo CUG potrà proporlo all'Amministrazione per la relativa sottoscrizione ai fini di regolamentare, come da legislazione, la collaborazione tra l'Organismo stesso e l'Amministrazione. Si auspica tale sottoscrizione in considerazione dell'esperienza pregressa, e in particolare delle difficoltà riscontrate nel reperire dati e informazioni importanti ai fini della tutela del personale dipendente (cfr. all. n. 13).

Regolamento di Ateneo per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario (D.R. 975 del 31 marzo 2017). Come deliberato ed acquisito nella Seduta del 05 ottobre 2018, il CUG propone che vengano introdotti nel Regolamento due cambiamenti inerenti l'Art.3, lettera c) e lettera b) che meglio chiariscono l'applicazione dei criteri (cfr. all. n. 14). Si auspica che il nuovo CUG faccia propria la proposta e la sottoponga all'Amministrazione per la modifica di tale Regolamento.

Regolamento di Ateneo per la mobilità, interna ed esterna, del PTA dell'Università degli Studi di Padova. Si richiama l'attenzione del nuovo CUG su questo Regolamento e sulla sua applicazione in quanto, seppur frutto di attente riflessioni, alcuni articoli presentano elementi di discrezionalità che potrebbero determinare delle discriminazioni di genere.

Assegnazione parcheggi. Si ritiene opportuno, a fronte delle diverse segnalazioni pervenute, porre all'attenzione del nuovo CUG e dell'Amministrazione le criticità degli attuali criteri di assegnazione parcheggi. Criteri che non sono omogenei tra le sedi centrali e i dipartimenti e presentano chiari elementi di rischio discriminatorio.

La proposta dell'attuale CUG (cfr. all. n. 15), acquisita e deliberata nella seduta del 10 maggio 2018, si basa sui seguenti parametri:

- l'opportunità di formulare un unico Regolamento che disciplini i criteri di assegnazione dei parcheggi nell'Amministrazione Centrale e nelle Strutture.
- Il Bando di assegnazione parcheggi deve essere validato dal Mobility Manager di Ateneo.
- Nella formulazione di tale nuovo Regolamento, sarà necessario tener conto delle esigenze di conciliazione di vita, di cura e di lavoro.

Il CUG propone pertanto:

- Il ripristino dei criteri di assegnazione presenti nel bando dell'Amministrazione anno 2016, inerenti la disponibilità di mezzi pubblici e la loro frequenza;
- la riduzione dell'attuale punteggio complessivo assegnato alla voce "distanza casa-lavoro";
- l'eliminazione dell'utilizzo di Google Maps per il calcolo della distanza casa-lavoro perché non tiene conto delle varianti di percorso che potrebbero essere: traffico, condizioni atmosferiche, dislocazione delle scuole dei figli, ecc. sempre per esigenze di conciliazione;

- la definizione a monte del totale dei posti disponibili e del numero dei posti assegnabili, escludendo dal bando le riserve, purché motivate.

Ulteriori elementi di attenzione

- Si auspica che i dati del Bilancio di Genere vengano aggiornati con frequenza annuale o al massimo biennale
- Il nuovo P.A.P. deve essere strettamente connesso a quanto emerso ed evidenziato come criticità nel Bilancio di Genere
- A seguito della riorganizzazione degli Organismi di parità, che ha portato alla nomina di un CUG unico per tutte le componenti di Ateneo, si ritiene importante che le azioni P.A.P. che verranno proposte, pongano la medesima attenzione alla componente tecnico amministrativa, docente e studentesca.
- Si ritiene importante che il CUG possa valutare l'opportunità di riproporre nel prossimo P.A.P. azioni di cura, di conciliazione vita-lavoro e per gli asili nido di qualità, azioni che necessitano, per la loro effettiva realizzazione, di un supporto forte da parte dell'Amministrazione.
- La sede del CUG deve essere modificata affinché risponda a requisiti di accessibilità e riduzione delle barriere architettoniche.
- È necessario riproporre la modifica dell'art. 69 dello Statuto di Ateneo in quanto il CUG deve essere riconosciuto come organo di Ateneo.

Per quel che attiene alla **formazione del personale di Ateneo**, si auspica che il nuovo CUG monitori l'attuazione dei corsi già promossi e relativi a:

- Corsi di formazione sulle Pari opportunità e parità di genere
- Corsi di Sensibilizzazione alla Lingua e alla Cultura delle persone con disabilità uditiva con ottica inclusiva (LIS).

Ai corsi base LIS iniziati a fine 2016, e inseriti nel Piano Triennale della Formazione 2017-2019, sarebbe bene che facessero seguito corsi intermedi e avanzati. Si propone anche la costituzione di una squadra di interpreti LIS che intervenga nelle situazioni di necessità, su modello delle squadre di sicurezza.

Su richiesta del CUG, sono stati inseriti nel Piano Triennale della Formazione 2017-2019, con avvio previsto nel 2018, i corsi di formazione rivolti al personale per acquisire competenze per la produzione di documenti e atti e per l'erogazione di servizi e informazioni accessibili alle persone con disabilità e facenti ricorso ad un linguaggio semplificato ed inclusivo. È auspicabile il monitoraggio dell'avvio effettivo.

Nel 2017 il CUG ha richiesto dei Corsi di formazione- laboratori esperienziali per la gestione dei conflitti, tesi a favorire il benessere lavorativo del personale (Obiettivo 2 del PAP 2015-2017 - cfr. all. n. 16). Il Servizio competente aveva espresso parere positivo all'avvio del Corso e, pertanto, si chiede al nuovo CUG di monitorarne l'effettivo inserimento nel prossimo Piano Triennale della Formazione di Ateneo.

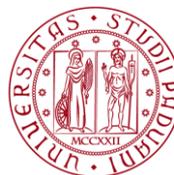
Per quanto riguarda, infine, l'inclusione e la non discriminazione, si richiama l'attenzione sui seguenti temi:

- utilizzo di un linguaggio inclusivo e attento al genere nei documenti amministrativi e strutturazione di percorsi formativi *ad hoc*;
- accessibilità del web, attenzione alle barriere architettoniche, alle barriere per l'inclusione di tipo sociale;
- focus group e consulenze personalizzate che possano generare benessere lavorativo delle persone e, di riflesso, del contesto lavorativo.

Allegati

- All. 1 - Relazione sorveglianza sanitaria del Servizio di Medicina Preventiva dei lavoratori Universitari - 2016
- All. 2 - Proposta di integrazione del Questionario per l'indagine sul benessere del personale dipendente del Nucleo di Valutazione di Ateneo - 2016
- All. 3 - Punto di ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro - 2015
- All. 4 - Giornata di studio e divulgazione sulla qualità della vita delle donne operate al seno - 2017
- All. 5 - Seggi elettorali - Normare la procedura
- All. 6 - Seminario "*Siamo le parole che usiamo*" – 2016
- All. 7 - MOOC - Corso online *Linguaggio di genere* – 2016
- All. 8 - Piano triennale della formazione 2017-2019 – Sezione inerente i Corsi su: "Sensibilizzazione alla Lingua e alla Cultura delle persone con disabilità uditiva con ottica inclusiva" e "Formulazione atti amministrativi ai fini dell'accessibilità"
- All. 9 - Locandina Rassegna film - 2015
- All. 10 - Convegno "*U.NI.QU. L'Università al nido, un nido per l'Università*" – 2015
- All. 11 - Richiesta revisione artt. Statuto e Regolamento Generale di Ateneo – 2017
- All. 12 - Corso CUG "*Ruolo dei CUG nelle università italiane – Strumenti e criticità della recente normativa*" – 2016
- All. 13 - Vademecum Linee Guida sulla regolamentazione dei rapporti tra CUG e Amministrazione
- All. 14 - Proposta Modifica Regolamento Benefici Economici
- All. 15 - Segnalazioni delle criticità del Regolamento Assegnazione parcheggi
- All. 16 - Richiesta attivazione corsi di formazione su Laboratorio Esperienziale – 2017

Allegati



Via Marzolo 3/A - 35131 Padova
Tel. 049 827.1651/1650 (segreteria),
Tel. 049 827.1652/1653 (assistenti sanitarie)
Fax 049 658296, e-mail: serv.medicinapreventiva@unipd.it

Padova 3 marzo 2017

Relazione anno 2016

Il **Servizio di Medicina Preventiva dei Lavoratori Universitari** ha il compito della sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti ad agenti chimici, fisici e biologici in conformità al D. Lgs 81/08. Oltre al personale strutturato, la sorveglianza sanitaria coinvolge il personale non strutturato (dottorandi, specializzandi, assegnisti, borsisti) e gli studenti.

Nella tabella 1 sono riportate le prestazioni eseguite nell'anno 2016:

Tabella 1

prestazioni	totale	maschi	femmine
sorveglianza sanitaria rischio convenzionale	4809	2167	2642
sorveglianza sanitaria rischio VDT	393	137	256
totale sorveglianza sanitaria	5202	2306	2896
accertamenti sanitari su richiesta	13		
certificazioni legge 8.3.2000	60		
denunce di malattia professionale	0		
audiometrie	112	105	24
visite posturali	414		
prove di funzionalità respiratoria	20		
sopralluoghi	11		
riunioni	11		
certificazioni	11		
attività informazione/formazione	4		
Visite riammissione dopo malattia	4	3	1
Focus group	19		

Sono stati eseguiti controlli preventivi e periodici annuali nei soggetti esposti a rischio (biologico, chimico, rumore, movimentazione manuale dei carichi, videoterminali), e la sorveglianza sanitaria per gli esposti a TBC, scabbia, meningite, la raccolta e la registrazione delle denunce di infortunio, la vaccinazione del personale sanitario suscettibile per l'epatite B, il morbillo, la parotite, la rosolia, la varicella.

Anche nell'anno 2016, è proseguito nel ben avviato iter di sorveglianza degli studenti delle professioni sanitarie, del corso di laurea in medicina e chirurgia e del corso di laurea in odontoiatria oltre agli studenti dei corsi di laurea di veterinaria e gli studenti e i dipendenti del Dipartimento di Archeologia.

Complessivamente, la numerosità dei laureati non strutturati è riassunta nella tabella 2:

Tabella 2

laureati non strutturati	totale	maschi	femmine
dottorandi	285	124	161
assegnisti	302	141	161
borsisti	92	31	61
specializzandi	477	165	312



Via Marzolo 3/A - 35131 Padova
Tel. 049 827.1651/1650 (segreteria),
Tel. 049 827.1652/1653 (assistenti sanitarie)
Fax 049 658296, e-mail: serv.medicinapreventiva@unipd.it

In Tabella 3 sono riportate le tipologie espositive (anno 2016) in base all'allegato 3B (D. Lgs 81/08*):

Tabella 3

	totale	maschi	femmine
esposti a movimentazione manuale dei carichi	513	276	237
esposti a sovraccarico biomeccanico arto superiore	54	32	22
esposti ad agenti chimici	2149	1015	1134
esposti ad agenti cancerogeni e mutageni	292	105	187
esposti ad agenti biologici	3424	1355	2069
esposti VDT	507	199	308
esposti rumore	122	99	23
esposti a polveri e/o irritanti respiratori	35	26	9
radiazioni ottiche artificiali	95	56	39
vibrazioni media frequenza	9	7	2
vibrazioni alta frequenza	14	11	3
lavoro notturno	0	0	0
Campi magnetici	314	187	127
ultrasuoni	1	1	0
amianto**	3	2	1
silice	4	1	3

*Le tipologie espositive possono sovrapporsi. **Si tratta dei tecnici che lavorano nel laboratorio del Centro di Analisi e Servizi per la Certificazione – CEASC che eseguono le analisi su campioni sospettati di contenere amianto.

In Tabella 4 sono riportate le idoneità e le idoneità con prescrizioni redatte nell'anno 2016.

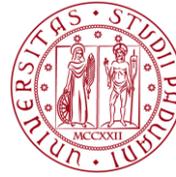
Tabella 4

	totale	%	maschi	%	femmine	%
accertamenti sanitari	5202		2306		2896	
soggetti idonei	4997	96,1	2214	96,0	2783	96,1
soggetti idonei con prescrizioni	205	3,9	92	4,0	113	3,9

Le segnalazioni di esposizione a malattie infettive trasmissibili che hanno coinvolto il personale universitario che lavora nell'Azienda Ospedaliera sono riportate in Tabella 5:

Tabella 5

infezione	n. segnalazioni	n. operatori coinvolti
tubercolosi	26	128
scabbia	4	0
varicella	8	18
meningite	6	*
morbillo	1	0
pertosse	4	74
pediculosi	3	0
parotite	3	18
herpes zooster	1	



Via Marzolo 3/A - 35131 Padova
Tel. 049 827.1651/1650 (segreteria),
Tel. 049 827.1652/1653 (assistenti sanitarie)
Fax 049 658296, e-mail: serv.medicinapreventiva@unipd.it

*data l'urgenza, le segnalazioni di esposizione sono gestite sia per i dipendenti universitari che per quelli aziendali dai colleghi del Servizio delle Infezioni Ospedaliere o della Medicina Preventiva dei Lavoratori Ospedalieri.

Sono state inoltre raccolte e registrate le denunce di infortunio biologico: sono avvenuti 147 incidenti per punture/tagli accidentali o per contaminazioni muco-cutanee con sangue e materiali biologici di Personale Universitario che opera in Azienda Ospedaliera.

In Tabella 6 sono riportate la numerosità delle dosi e la tipologia delle vaccinazioni consigliate e a cui si sono sottoposti i dipendenti (compresi i non strutturati e gli studenti) dedotti dai report dell'ambulatorio vaccinazioni della Divisione Malattie Infettive:

Tabella 6

	epatite A	epatite B	MPR*	varicella	tetano	TBE**	rabbia	totale
2016	11	325	148	34	48	7	14	587
2015	23	247	207	64	54	8	17	620
2014	25	253	276	45	68	11	0	678

*morbillo, parotite, rosolia

**tick-borne encephalitis

Si ribadisce, come già sottolineato lo scorso anno, che dal 2014 l'accesso all'ambulatorio vaccinazioni della Divisione Malattie Infettive non è più libero, ma richiede la prenotazione, con tutte le implicazioni del caso. Si auspica pertanto che si ottengano quanto prima le necessarie autorizzazioni per rendere il Servizio in grado di vaccinare direttamente i dipendenti e assimilati universitari.

Tutti i soggetti sottoposti a vaccinazione sono stati invitati a controllare la presenza di anticorpi post-vaccino. Per quanto riguarda l'epatite B, i soggetti non-responder sono stati muniti di un cartellino da presentare al Pronto Soccorso in caso di contaminazione con materiale biologico umano.

Tutti gli studenti della Scuola di Medicina e gli specializzandi, i dottorandi, i borsisti e quant'altri gravitano nell'area sanitaria sono stati sottoposti a test quantiFERON al fine di accertare la presenza di una tubercolosi latente.

PROPOSTE E PROGRAMMI

1. implementazione della copertura vaccinale per tutti i lavoratori a rischio contro le malattie infettive trasmissibili e non trasmissibili; a tal proposito sono stati allestiti dei nuovi locali in cui praticare direttamente da parte del servizio l'attività vaccinale e il personale è stato formato. Sono in corso le necessarie autorizzazioni;
2. informazione e formazione il più possibile indirizzata alle tipologie di rischio;

Il Responsabile del Servizio
Prof. Andrea Trevisan

**Proposta di integrazione del questionario per l'indagine sul personale dipendente
(art. 14 comma 5, D.Lgs. 150/2009)**

Domande da aggiungere al questionario

SEZIONE 1. BENESSERE ORGANIZZATIVO

A-L'ambiente di lavoro

A.10 In Ateneo ho assistito ad atti di mobbing.

Sì **NO**

Se sì, è possibile descrivere brevemente quello che è avvenuto:

B-Le discriminazioni

B.10 In Ateneo ho assistito ad atti di discriminazione.

Sì **NO**

Se sì, è possibile descrivere brevemente quello che è avvenuto:

B.11 Riguardo agli Organismi di tutela e garanzia e ai servizi dell'Ateneo in elenco:

TIPOLOGIA ORGANISMO/SERVIZIO	<i>Lo conosco (Sì/No)</i>	<i>L'ho utilizzato (Sì/No)</i>	<i>L'ho utilizzato perché....</i>	<i>È stato facile accedervi (Sì/No)</i>	<i>Non l'ho utilizzato perché....</i>
Consigliera di fiducia					
Difensore civico					
CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni					
Commissione Pari opportunità e parità di genere					
Osservatorio di Ateneo per le Pari opportunità					

Punto di ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro					
APAD - Assistenza psicologica per i dipendenti universitari					
Altro: _____					

Sezioni da aggiungere al questionario

L-La conciliazione vita-lavoro

I.1 Quante ore alla settimana dedichi indicativamente alla cura di figli/figlie e/o familiari non completamente autosufficienti?

- Più di 18 ore
- Tra 10 e 18 ore
- Tra 5 e 9 ore
- Meno di 5 ore

I.2 Riguardo agli strumenti di conciliazione vita-lavoro in elenco:

TIPOLOGIA ORGANISMO/SERVIZIO	<i>Lo conosco (Si/No)</i>	<i>L'ho utilizzato (Si/No)</i>	<i>L'ho utilizzato perché....</i>	<i>È stato facile accedervi (Si/No)</i>	<i>Non l'ho utilizzato perché....</i>
Telelavoro					
Part-time					
Orario flessibile					
Congedo parentale					
Congedo formativo					
Altro: _____					

M-Lmie proposte per incrementare il benessere organizzativo nell' Ateneo sono le seguenti:

Allegato n. 3

Prot. n. 34/2015

Al
Personale Tecnico Amministrativo
Università degli Studi di Padova
LORO SEDI

Gent.le Collega,

Il Comitato Unico di Garanzia – CUG ha il piacere di invitarTi alla presentazione dello Sportello “Punto di Ascolto per il benessere e la salute della persona nel posto di lavoro”, che si terrà lunedì **21 settembre 2015**, dalle ore 11.00 alle ore 13.00 presso l’Aula Nievo di Palazzo Bo.

Il Punto d’ascolto, gestito in collaborazione fra l’Amministrazione Centrale di Ateneo e il Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISSPA), è diretto a favorire il supporto al personale docente e tecnico amministrativo dell’Ateneo che, nel contesto professionale in cui opera, possa vivere situazioni di disagio lavorativo. L’iniziativa è stata realizzata di concerto con la Commissione per le Pari Opportunità e Parità di Genere con il CUG.

La presentazione è stata organizzata in collaborazione con il Prof. Nicola De Carlo, la Prof.ssa Marina De Rossi e il Comitato Pari Opportunità e Parità di Genere, il Prof. Massimo Riolfatti, il Prof. Andrea Trevisan, il Prof. Giovanni Battista Bartolucci, la Dott.ssa Barbara Melloni del Servizio Sicurezza e la Dott.ssa Gioia Grigolin dell’Area Organizzazione e personale.

La Partecipazione è autorizzata e l’assenza dal posto di lavoro sarà giustificata timbrando il Codice 001 – Uscita per servizio.

Visto il numero limitato di posti disponibili è necessario prenotarsi

ENTRO IL 21/09/2015 ORE 09:00

al seguente link: <https://apex.cca.unipd.it/pls/apex/f?p=227>

L’accesso avviene tramite Single Sign On, utilizzando le credenziali della posta elettronica di Ateneo. Per confermare l’iscrizione è sufficiente cliccare il tasto "*Conferma iscrizione*". L’iscrizione può essere annullata cliccando su "*Annulla iscrizione*".

Qualora i posti disponibili fossero esauriti, verrà visualizzato il messaggio "*Posti esauriti*" e sarà possibile segnalare l’interesse per una eventuale futura edizione dell’iniziativa cliccando il tasto "*Conferma*".

Certi della Tua attenzione si porgono cordiali saluti.

Per il CUG
La Presidente
Dott.ssa Rosa Nardelli

INFORMAZIONI

Destinatari/i:

- > Personale dell'Ateneo di Padova autorizzato all'assenza di servizio con timbratura 001
- > Cittadinanza

La partecipazione è gratuita, fino ad esaurimento posti e con prenotazione al link:

<https://apex.cca.unipd.it/pls/apex/f?p=275>

CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere del personale tecnico amministrativo e contro le discriminazioni, dell'Università degli Studi di Padova

Istituito ai sensi della Legge 183 del 04 novembre 2010, si adopera affinché l'organizzazione dell'Università favorisca la conciliazione fra vita professionale e familiare del personale tecnico amministrativo, uomini e donne; promuove la realizzazione di un ambiente ispirato al benessere organizzativo e al contrasto di qualsiasi tipo di discriminazione.

In collaborazione con:

- Commissione per le Pari Opportunità e la Parità di genere Ateneo di Padova
- CUG IOV- Istituto Oncologico Veneto



Una gara insieme

Qualità della vita delle donne operate al seno

Padova, 23 maggio 2017
9.30 -14.00

Con il patrocinio di:



Segreteria organizzativa

CUG - Università degli Studi di Padova

Servizio alla persona - Università degli Studi di Padova

Palazzo Storione - Riviera Tito Livio, 6 - 35123 Padova

Tel. 049/8273594-3829

E-mail: segreteria.cug@unipd.it



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

CUG
Comitato Unico di Garanzia

Università degli Studi di Padova
Sala delle Colonne e Sala Convegni dell'Orto Botanico,
via Orto Botanico, 15

Obiettivi

Il Comitato Unico di Garanzia - CUG dell'Università di Padova, nell'ambito della Giornata di studio e divulgazione organizzata dall'Ateneo e dall'A.I.R.C. e in collaborazione con la Commissione Pari Opportunità e Parità di Genere, l'Associazione Noi e il Cancro - Volontà di vivere Onlus, la Squadra U.G.O.- Sezione Dragon Boat Donne in Rosa dell'A.R.C.S. e il CUG dello IOV, organizza un evento dedicato alla qualità di vita, quotidiana e lavorativa, delle donne operate al seno.

La giornata si inserisce nell'ambito del "Piano di Azioni Positive-PAP 2015-2017", approvato dal C.d.A. di Ateneo il 22 marzo 2016.

L'iniziativa riguarda la tutela della salute e la promozione del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nell'ambiente di lavoro universitario. Particolare attenzione verrà posta a quegli aspetti che si riferiscono al benessere lavorativo, ad esempio la valutazione dei rischi per le donne operate al seno, la qualità della vita lavorativa, le mansioni compatibili con le singole problematiche, la gestione del rientro al lavoro o il rapporto con i colleghi.

La giornata è inoltre aperta alla popolazione, nell'intento di diffondere la conoscenza di strumenti di benessere e prevenzione.

Mostra fotografica

La Mostra fotografica "Col sen(n)o di poi", a cura dell'Associazione Noi e il cancro - Volontà di Vivere Onlus, accessibile durante l'intera giornata, sarà allestita presso la Sala delle Colonne - Orto Botanico Università di Padova.

La mostra fotografica è frutto del progetto "Obiettivo Rivivere", che si avvale della tecnica del "Photovoice", fotografia partecipativa. Attraverso una combinazione di fotografie e discussioni di gruppo, si giungerà alla comprensione e alla condivisione della propria esperienza e alla costruzione di un percorso espressivo da veicolare all'esterno.

Programma

Martedì 23 maggio 2017

Ore 9.15 Accoglienza partecipanti

Ore 9.30 Saluti istituzionali

Annalisa Oboe - Prorettrice alle relazioni culturali, sociali e di genere

Antonio Paoli - Delegato del Rettore per il progetto: sport, benessere e merchandising

Rosa Nardelli - Presidente CUG Università degli Studi di Padova

Elena Berti - Presidente CUG IOV

Ore 10.30

Coordina Maria Letizia Gabriele

Luigi Pescarini (IOV) *La donna operata al seno: diagnosi, follow-up e qualità della vita*

Eleonora Capovilla (IOV) *Significato e valore di esperienze di riabilitazione psicofisica e di attività artistica partecipativa in donne operate al seno*

Ore 11.30 Coffee Break

Ore 12.00

Anna Villarini (Istituto Nazionale Tumori Milano) *La corretta alimentazione nella prevenzione delle recidive*

Associazione Noi e il cancro - Volontà di Vivere Onlus:
Obiettivo *Rivivere: dalla malattia oncologica alla rinascita attraverso la fotografia partecipativa* (mostra fotografica dal titolo "Col sen(n)o di poi")

Squadra UGO Unite Gareggiamo Ovunque - Sezione Dragon Boat Donne in Rosa dell'A.R.C.S. *Come combattere la malattia e trasmettere un messaggio di speranza a colpi di pagaia (proiezione video della durata di 15')*

Sarà offerta la visita gratuita all'Orto Botanico

Nel pomeriggio, dalle ore 15:00 alle ore 18:00 le due Associazioni continueranno l'attività divulgativa

Dott.ssa Eleonora Capovilla: Psicologa-psicoterapeuta, responsabile della SS Psiconcologia dello IOV. Si occupa di psiconcologia dalla fine degli anni '70 ed ha realizzato l'Approccio Psiconcologico Integrato (API). Nel 1997 ha fondato la Sezione Veneto della Società Italiana di Psiconcologia. Nell'ultimo decennio ha inserito nel percorso psicoterapeutico interventi complementari, come la Mindfulness_MBSR (J. Kabat Zinn), la Scrittura Terapeutica secondo il metodo Scarpante e il "Dragon Boat".

Prof. Luigi Pescarini: Professore associato di Radiologia dell'Università di Padova, Direttore SSD di Senologia Diagnostica- IOV- Padova.

Laureato a Padova nel 1972 si è dedicato alla Senologia fin dall'inizio della carriera; dirige da anni un reparto radiologico specificamente dedicato alla diagnosi delle malattie della mammella e alle necessità cliniche connesse alle diverse fasi della terapia.

Dott.ssa Anna Villarini: Biologa e specialista in Scienza dell'Alimentazione, ricercatrice presso il Dipartimento di Medicina Predittiva e per la Prevenzione della Fondazione IRCCS- Istituto Nazionale dei Tumori, dove coordina alcuni studi di intervento alimentare. Collabora con il "Day Service Iperensione" della Medicina Cardiovascolare dell'Università di Milano, Fondazione IRCCS Ca' Granda-Ospedale Maggiore Policlinico di Milano. Ha pubblicato diversi libri sulla prevenzione dei tumori a tavola.

Associazione Noi e il cancro - Volontà di Vivere Onlus

È un centro di riabilitazione psicofisica per il malato oncologico e, in particolare, per le donne operate al seno. L'Associazione è stata costituita a Padova nel 1979 ed è formata da volontari che lavorano assieme a tecnici e professionisti per offrire, a chi attraversa la malattia, l'aiuto necessario a recuperare lo stato di benessere e, agli Enti pubblici, conoscenze e stimoli per migliorare i servizi e contribuire alla promozione di una cultura centrata sulla persona.

Squadra UGO Unite Gareggiamo Ovunque - Sezione Dragon Boat Donne in Rosa dell'A.R.C.S.

La Sezione delle Donne in Rosa dell'ARCS, U.G.O. Unite Gareggiamo Ovunque, è una squadra di Dragon Boat formata da donne operate al seno.

La squadra nasce nel giugno 2015 quando, nell'ambito della Breast Unit dello IOV di Padova, viene dato avvio ad un progetto pilota basato sull'utilità di questo sport per la riabilitazione psico-fisica delle donne operate al seno. Sono affiancate all'ARCS, Associazione Ricreativa Culturale e Sportiva dei dipendenti dell'Università degli Studi di Padova, in collaborazione con la Canottieri Padova.



Spett.le

Università degli Studi di Padova
Servizio Atti Normativi
Affari Istituzionali e Partecipate
Ufficio Elettorale
SEDE

c.a. Responsabile

Sig.a Caterina Rea

Padova, 27 luglio 2017

Prot. N. 109/2017

OGGETTO: Costituzione Seggi elettorali delle Elezioni inerenti le rappresentanze negli Organi dell'Ateneo e delle rappresentanze sindacali

Il CUG nella seduta del 25/07/2017, in riscontro alla Sua del 10/07/2017, Prot. N. 234987, inerente la risposta sulla Costituzione dei seggi elettorali, considerando che tali incarichi sono di norma retribuiti e valutati in sede PEO, risultando quindi discriminatorio non dare la possibilità di partecipare al personale interessato, ha deliberato di chiedere a Codesto Servizio quanto segue:

- normare e rendere trasparente la procedura utilizzata per tutte le tipologie di Elezioni;
- inviare le comunicazioni inerenti la costituzione dei seggi elettorali, e richiesta di partecipazione a Questi come componenti, a tutto il personale di Ateneo e non alle singole Strutture.

Si ribadisce, infine, che l'eventuale formazione dei componenti dei Seggi deve essere garantita dal Servizio proponente.

In attesa di riscontro, cordialmente.

Per le/i componenti effettive/i CUG

La Presidente

Dott.ssa Rosa Nardelli



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



SIAMO LE PAROLE CHE USIAMO. QUALE GENERE DI LINGUAGGIO PER UN LINGUAGGIO DI GENERE?

Venerdì 24 aprile 2015 – Aula Archivio Antico del Bo

SEMINARIO DIDATTICO-PARTECIPATIVO

Comitato organizzatore:

CIRSG (Centro Interdipartimentale di Ricerca e Studi di Genere – Università degli Studi di Padova)
CUG (Comitato Unico di Garanzia – Università di Padova)
Commissione Pari Opportunità Università di Padova
Osservatorio di Ateneo per le Pari Opportunità – Università di Padova
Associazione Nazionale Toponomastica Femminile

Patrocini:

Commissione Pari Opportunità Regione Veneto
Regione Veneto
Ufficio Scolastico Regionale
Comune di Padova
Provincia di Padova
Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere

FINALITA' E OBIETTIVI

“La lingua è una struttura dinamica che cambia in continuazione. Ciononostante la maggior parte della gente è conservatrice e mostra diffidenza”

(Sabadini, A. Raccomandazioni per un uso non sessista della lingua italiana, 1987)

Partendo dall'ipotesi che le parole costruiscono la nostra realtà e quindi le stesse, se usate in modo appropriato, possono essere uno strumento contro le disuguaglianze, scopo della giornata è quello di incentivare l'uso a tutti i livelli di un linguaggio di genere che rispecchi l'attuale evoluzione professionale e sociale delle donne. La lingua, spesso considerata a torto come strumento neutro, influenza e condiziona le pratiche della vita quotidiana e le scelte. Il dibattito coinvolge molteplici aspetti e una riflessione in merito è tutt'altro che banale.

Il seminario è rivolto a tutte/i le/gli insegnanti della scuola di qualsiasi ordine e grado, studentesse e studenti, personale accademico docente e amministrativo, componenti degli ordini professionali, lavoratori e lavoratrici della pubblica amministrazione. È aperto a tutte le persone interessate.

Durante l'incontro sono previste sessioni plenarie e momenti didattici di discussione partecipata, la finalità è quella di coinvolgere una platea eterogenea e stimolare un dibattito intorno ad un argomento che sempre più richiede una riflessione pratica.

“Ciò che non si dice non esiste”
(Robustelli, C. 2008)

Segreteria organizzativa - Per informazioni:

Bacci Bonivento Veronica v.bacci.b@gmail.com
Di Campo Julia juliad@tin.it
Perini Lorenza lorenza.perini@unipd.it



Al

Personale Tecnico Amministrativo

Università degli Studi di Padova
LORO SEDI

Padova, 29 settembre 2016

Prot. N. 43/2016

OGGETTO: Terza edizione del MOOC* su lingua e genere

Gentilissima/Gentilissimo,

Il Comitato Unico di Garanzia – CUG, grazie alla segnalazione del CIRSG (Centro Interdipartimentale di Ricerca Studi di Genere), ha il piacere di comunicarLe che sono aperte le iscrizioni alla nuova tornata del corso online del Network EDUOPEN**: *Linguaggio, Identità di genere e lingua italiana*, tenuto dall'Università Ca' Foscari di Venezia.

Il Corso è rivolto a chiunque sia interessata/o e per accedervi il percorso è:

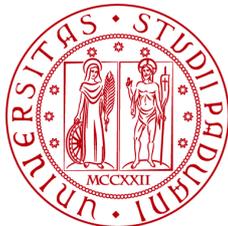
- digitare: <https://learn.eduopen.org/course/view.php?id=113>
- in alto a destra cliccare su: "LOG IN",
- nella videata che si apre cliccare su: "UNIVERSITA' AFFILIATE", scrivere il nome dell'Università di Padova ed accedere,
- nella videata successiva entrare con il proprio ID e PASSWORD dell'UNIPD,
- compariranno una serie di collegamenti alle Università che fanno parte della Rete, cliccare su quello dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Cordialmente

Per il CUG
La Presidente
Dott.ssa Rosa Nardelli

*MOOC (Massive Open Online Courses). Corsi aperti online su larga scala disponibili in rete, pensati per una formazione a distanza che coinvolge un numero elevato di utenti, l'accesso non richiede il pagamento di una tassa di iscrizione e permette di usufruire dei materiali degli stessi.

** Il Network EDUOPEN (www.eduopen.org) è costituito da una rete di Università Italiane il cui elenco completo è reperibile sul sito www.eduopen.org. La risorsa è gestita dal Centro Interateneo EDUNOVA dell'Università di Ferrara, Modena e Reggio Emilia e Parma.



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

PIANO TRIENNALE DELLA FORMAZIONE 2017 > 2019

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
AREA AMMINISTRAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
SERVIZIO FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

AMBITO STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	ANNO DI ATTIVAZIONE
SALUTE E BENESSERE	PROMUOVERE UNA CULTURA INCLUSIVA	Corsi di formazione finalizzati a sviluppare le conoscenze necessarie alla produzione di atti e documenti, con uso di tecnologie compatibili con l'accessibilità, e facenti ricorso ad un linguaggio semplificato ed inclusivo	2018-2019
		Corsi di sensibilizzazione alla Lingua e alla Cultura delle persone con disabilità uditiva in ottica inclusiva (L.I.S.)	2017-2019
VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE E SEMPLIFICAZIONE	MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO / POSSIBILITÀ DI SVILUPPARE CAPACITÀ ED ATTITUDINI / CUSTOMER SATISFACTION	<p>Realizzazione di un "sistema integrato" di percorsi formativi, finalizzati a favorire un processo di integrazione organizzativa e di creazione di nuove sinergie tra ruoli e funzioni diverse.</p> <p>Sono individuate tre direttrici di lavoro:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Formazione dirigenti</i>: sviluppo delle competenze manageriali di ruolo, anche al fine di potenziare la proattività nel coordinamento della performance dei collaboratori; 2. Ciclo formativo sulle <i>dinamiche relazionali</i> rivolto al middle management; 3. Corsi sulle <i>dinamiche comunicative e di team working</i> per tutto il personale tecnico-amministrativo. 	2017-2019

Comitato Unico di Garanzia – CUG

presenta

...a proposito di noi...

tempo di vita e tempo di lavoro

rassegna di film

per la promozione del benessere individuale e sociale
delle donne e degli uomini

Me and You and everyone we know

di Miranda July

Giovedì 19 novembre 2015 ore 18.00 e ore 20.00

La famiglia Savage

di Tamara Jenkins

Giovedì 26 novembre 2015 ore 18.00 e ore 20.00

Louise Michel

di Gustave de Kervern e Benoît Delépine

Giovedì 03 dicembre 2015 ore 18.00 e ore 20.00

Revolutionary Road

di Sam Mendes

Giovedì 10 dicembre 2015 ore 18.00

In occasione della campagna contro la violenza sulle donne

Giovedì 10 dicembre al termine della proiezione

interverrà la saggista, scrittrice e giornalista

Lea Melandri

Teatro Ruzante - Riviera Tito Livio - Padova

Ingresso gratuito, fino ad esaurimento posti, a tutte le proiezioni

Per info: 0498273829 - email: segreteria.cug@unipd.it



Al Direttore Generale
Ing. Alberto Scuttari

Al Servizio Atti Normativi
Affari Istituzionali e Partecipate
c.a. Responsabile
Sig.a Caterina Rea

e p.c. Dirigente Area Affari Generali
Dott.ssa Gioia Grigolin
Università degli Studi di Padova
L O R O S E D I

Padova, 21/02/2017

Prot. N. 27/2017

OGGETTO: Richiesta modifiche Articoli Statuto e Regolamento Generale di Ateneo

Con riferimento e integrazione a quanto già richiesto in data 17/12/2015, Prot. N. 66, sulla base della Direttiva Ministeriale emanata dai Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, pubblicata sulla G.U. n. 134 dell'11/06/2011, si segnala la necessità di apportare le seguenti modifiche a:

1) **Statuto di Ateneo:**

modificare la collocazione dell'Art. 69, inerente l'istituzione del Comitato Unico di Garanzia, perché inserito nel TITOLO V – Gestione. Il Comitato Unico di Garanzia è a tutti gli effetti un Organismo e dovrebbe essere collocato nel TITOLO II inerente gli Organi di Ateneo, nello specifico Capo II – Altri Organi di Ateneo.

2) **Regolamento Generale di Ateneo:**

- Art. 148, comma 1: modificare l'ultima frase: *“I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solo in caso di prolungato impedimento dei rispettivi titolari”* come di seguito *“I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG in caso di impedimento dei rispettivi titolari”*;
- Art. 148, comma 6: in riferimento al mandato del CUG, modificare la durata da *“triennale”* a *“quadriennale”*.

Certe/i della Vostra attenzione e in attesa di cortese riscontro, si porgono cordiali saluti.

Per le/i componenti CUG
La Presidente
Rosa Nardelli

La Dirigente	La Responsabile del procedimento amministrativo – ai sensi dell'art.5 della L. 241/1990 e succ. mod.
--------------	--

**CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**IL RUOLO DEI CUG NELLE UNIVERSITÀ ITALIANE
STRUMENTI E CRITICITÀ DELLA RECENTE NORMATIVA**

**CORSO DI FORMAZIONE
(quarta edizione)**

Padova, 20-21 ottobre 2016

Obiettivi: Il corso è promosso dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, in collaborazione con gli Organismi di Parità dell'Università di Padova.

La Conferenza riunisce in rete le/i rappresentanti (in carica) dei Comitati universitari che operano con riferimento alle tematiche delle pari opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione interatenei sulle aree di competenza.

Il corso si propone di trattare, in prospettiva multidisciplinare, i temi della riforma introdotta dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183, che ha previsto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni, comprese le Università, di istituire Comitati Unici di Garanzia (CUG). Oltre a fornire i contenuti teorici, il percorso formativo prevede la partecipazione attiva degli iscritti a gruppi di lavoro sui temi affrontati.

Destinatari: Componenti degli Organismi di Parità degli Atenei italiani e degli Enti pubblici.

Gruppi di lavoro: Sono previsti gruppi di lavoro seguiti da tutor e supportati da materiali didattici.

Sede: Università degli Studi di Padova - Auditorium dell'Orto Botanico, via Orto Botanico, 15

Calendario dei lavori

Giovedì 20 ottobre

ore 9.45 *Accoglienza dei partecipanti e iscrizione al corso*

ore 10.00 *Saluti istituzionali*

Annalisa Oboe - Università degli Studi di Padova

Ore 10.30 *Inizio dei lavori*

Introduce e coordina: Patrizia Tomio - Università degli Studi di Trento

Il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia

Silvana Badaloni - Università degli Studi di Padova

Monitoraggio delle carriere nelle Università

Renata Kodilja – Università degli Studi di Udine

Stereotipi di genere. Valorizzare la diversità e promuovere il benessere organizzativo

Giovanna Galifi – Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Trieste

Discriminazioni, molestie e ambiente di lavoro

Discussione

Ore 15.00 *Ripresa dei lavori*

Coordina: Michele Cortelazzo - Università degli Studi di Padova

Rita Biancheri- - Università degli Studi di Pisa

Genere, welfare e lavoro

Giuliana Giusti – Università Ca' Foscari Venezia

Lingua, genere e identità di ruolo

Ore 16.00 *Lavori di gruppo*

Gruppo 1- *Il bilancio di genere delle Università*

Tutor: **Paolo Tomasin** - Istituto Universitario Salesiano di Venezia (IUSVE)

Gruppo 2- *Benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro*

Tutor: **Renata Kodilja** – Università degli Studi di Udine

Gruppo 3- *Genere e linguaggio*

Tutor: **Giuliana Giusti** – Università Ca' Foscari Venezia

Ore 17.30 *Plenaria e restituzione dei lavori di gruppo*

Venerdì 21 ottobre

Ore 9.30 *Ripresa dei lavori*

Laura Calafà – Università degli Studi di Verona

Consigliere/i di Fiducia nelle Università e rapporto con il CUG

Elisabetta Tigani Sava - Università degli Studi di Trieste

Il mobbing: il ruolo dei CUG

Luisa Pulejo - Università degli Studi di Messina

Il bilancio di genere nelle Università

Sessione aperta: Esperienze dai CUG

Condivisione di buone prassi e la rete dei CUG delle Università italiane - Discussione e confronti

Ore 13 *Chiusura dei lavori*

Quota di partecipazione e termine iscrizione

La quota di partecipazione comprende: l'iscrizione al corso, il materiale didattico, il pranzo di giovedì 20 ottobre. Le condizioni di partecipazione sono le seguenti:

- > **Tipo A: iscrizione gratuita per i componenti gli Organismi di Parità delle Università aderenti alla Conferenza Nazionale;**
- > **Tipo B: € 70,00 per i componenti gli Organismi di Parità universitari non aderenti alla Conferenza Nazionale;**
- > **Tipo C: € 25,00. Tale quota sarà versata dall'Università degli Studi di Padova, per il proprio personale non componente gli Organismi di Parità dell'Ateneo. Tale personale viene ammesso con riserva; la conferma dell'iscrizione verrà data successivamente.**

La scheda di iscrizione dovrà essere inviata, **entro il 10 ottobre 2016**, al seguente indirizzo: donatella.piffer@unitn.it

Coordinamento scientifico

Rita Biancheri
Renata Kodilja
Rosa Nardelli
Annalisa Oboe
Patrizia Tomio

Segreteria organizzativa

CUG - Università degli Studi di Padova
Servizio alla persona - Università degli Studi di Padova
Palazzo Storione - Riviera Tito Livio, 6 - 35123 Padova
Tel. 049/8273594-3829
E-mail: segreteria.cug@unipd.it

Donatella Piffer
Segreteria Conferenza Nazionale degli Organismi
di Parità delle Università italiane
donatella.piffer@unitn.it; 0461283303

Alla cortese attenzione dei
Dirigenti e Responsabili degli uffici

Oggetto: Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG): rapporti funzionali con le Strutture interne e con Enti e organismi esterni

Il presente atto chiarisce il ruolo e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Padova (di seguito CUG) e definisce i rapporti funzionali tra il CUG e le Strutture interne ed Esterne all'amministrazione, individuando per ciascuna, nei rispettivi ambiti di competenza così come definiti dai regolamenti, le attività utili a garantire al Comitato medesimo l'apporto collaborativo necessario all'espletamento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica dei quali è titolare.

Ciò in accordo con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 (*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati unici di Garanzia*¹, di seguito '*Linee Guida*') che, al fine di garantire l'effettiva operatività dell'organismo, suggerisce di regolare preventivamente il flusso informativo e di comunicazione fra il CUG e gli altri Organi e Strutture interni dell'Amministrazione di appartenenza. Il CUG infatti opera in stretto raccordo con le diverse strutture interne, le quali sono tenute a fornirgli dati e documentazione secondo modalità e tempi necessari allo svolgimento dei suoi compiti.

Il CUG si relaziona anche con interlocutori esterni all'Amministrazione al fine di trasformare i suoi programmi e progetti in attività di concreta attuazione, finalizzate a migliorare - con una sempre maggiore attenzione alla persona - l'organizzazione del lavoro.

L'Amministrazione riconosce nell'organismo uno strumento per migliorare il clima interno e il benessere di chi lavora e per accrescere la produttività del lavoro a vantaggio dell'intera collettività.

Il CUG dell'Università di Padova è stato istituito il 26/09/2013 con DR n. 2891-2013, sentito il Direttore Generale. Per effetto della modifica del Regolamento Generale di Ateneo, entrata in vigore il..... oggi il Comitato Unico di Garanzia è composto da.....persone, di cui.....designate da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative e da un ugual numero di componenti in rappresentanza dell'amministrazione.

I componenti sono scelti tra persone dotate di requisiti di professionalità e attitudine nelle materie di competenza del Comitato e rimangono in carica 3 anni e possono essere rinnovati una sola volta.

Il CUG ha adottato il proprio Regolamento interno, disciplinando in particolare le modalità di funzionamento, gli obiettivi e le attribuzioni, le competenze, le commissioni e i gruppi di lavoro interni.

Il regolamento adottato è pubblicato nel sito di Ateneo alla pagina: <http://www.unipd.it/cug>

¹ a firma dei Ministri della pubblica amministrazione e per le pari opportunità, pubblicata sulla G.U. n. 1345 dell'11 giugno 2011

Funzioni del CUG

Il Comitato Unico di Garanzia è l'organismo paritetico previsto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183 (art. 21) per favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione diretta ed indiretta nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Esso sostituisce, con nuove attribuzioni, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati per il contrasto del fenomeno del mobbing previsti dalla contrattazione collettiva (dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi) e opera sia per i dirigenti che per il personale tecnico amministrativo.

L'ambito di competenza attribuito al CUG si estende oggi, oltre alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione diretta o indiretta connessa a fattori quali l'età, la disabilità, l'origine etnica, la lingua, la religione, la razza, l'orientamento sessuale e ricomprende le questioni relative all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione professionale, alle progressioni di carriera e alla sicurezza e prevenzione sul lavoro. In particolare il Comitato contribuisce a favorire l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la promozione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità, pari opportunità e benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza fisica, morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici.

In tale contesto il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, meglio dettagliati nelle Linee guida.

In particolare:

- quanto ai **compiti propositivi**, il CUG elabora:
 - piani di azioni positive (PAP);
 - ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione tra vita privata e lavorativa e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
 - azioni, interventi e progetti, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sul luogo di lavoro;
- quanto ai **compiti consultivi**, esso formula pareri su:
 - progetti di riorganizzazione dell'amministrazione;
 - piani di formazione del personale;
 - orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;
 - criteri di valutazione del personale,
 - contrattazione integrativa nelle materie di competenza;
- quanto ai **compiti di verifica**, essi concernono:
 - risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro-mobbing;
 - assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, ecc.

Il Comitato redige inoltre annualmente una dettagliata relazione sulla situazione del personale dell'Ente relativa all'anno precedente, con riferimento all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto al fenomeno del mobbing (le relazioni annuali sono pubblicate sempre nell'apposita sezione dedicata al CUG: <http://www.unipd.it/cug>).

Il Parere del CUG

Come previsto dalle Linee Guida, l'organismo collegiale è invitato al preventivo consulto ogni qualvolta siano adottati "atti interni" nelle materie di competenza (atti organizzativi e datoriali o accordi con le parti sindacali).

Riguardo le esigenze istruttorie del Comitato, preliminari al rilascio del parere, le stesse Linee Guida prevedono che le amministrazioni forniscono al CUG "tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività".

La richiesta di parere, con gli eventuali documenti da esaminare, va trasmessa con tempi che assicurino al Comitato la possibilità di formulare adeguatamente la propria valutazione.

Sul piano dei tempi per l'adozione dell'atto consultivo, e nel silenzio delle Linee Guida ministeriali, in analogia con quanto previsto dall'art. 16 della L. 241/90, il CUG è invitato a rilasciare i pareri ad esso richiesti **entro 20 gg.** dal ricevimento della richiesta (salvo che l'Amministrazione conceda un termine più ampio). In caso di decorrenza del termine senza che sia stato comunicato il parere, o senza che il CUG abbia rappresentato esigenze istruttorie, è in facoltà dell'Amministrazione procedere indipendentemente dall'espressione del parere.

La Struttura richiedente è tenuta a rappresentare brevemente al Comitato i motivi per i quali ha ritenuto discostarsi, anche parzialmente, dal parere del CUG.

Piano triennale di Azioni positive

L'Amministrazione valuta le attività previste nella proposta del Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) elaborata dal CUG e garantisce la realizzazione dei progetti previsti dal Piano formalmente adottato.

Con l'obiettivo concreto di rafforzare la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e di favorire la produttività del lavoro pubblico e l'efficienza delle prestazioni attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sul luogo di lavoro, è necessario che l'adozione del Piano triennale non sia effettuata quale mero adempimento burocratico/amministrativo. Per questo motivo è opportuno che il PAP sia di riferimento per l'elaborazione del Piano della performance.

In particolare, in sede di elaborazione del Piano della performance si terrà conto delle azioni e degli obiettivi indicati nel PAP, tanto da garantire il loro effettivo inserimento nella programmazione e la misurazione e valutazione del loro raggiungimento e del loro impatto sui destinatari. Gli obiettivi e le attività del PAP andranno dunque attribuiti annualmente ai centri di responsabilità coinvolti, con l'indicazione dei tempi e degli indicatori necessari per misurarne la concreta realizzazione.

Nella valutazione della performance saranno altresì previsti indicatori correlati alla presentazione e realizzazione di progetti volti ad introdurre negli uffici dell'ente: buone prassi organizzative, lavoro di rete, sostenibilità sociale, conciliazione lavoro/famiglia, promozione del benessere di chi lavora.

La relazione annuale del CUG

Il CUG redige, 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 e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:

- dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2008;

- 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";

L'amministrazione, nel mese di gennaio, fornisce al Comitato tutti i dati necessari alla redazione della relazione, concordando con CUG le modalità di aggregazione dei dati.

Rapporti tra il CUG e le Strutture dell'Ente

Premesso quanto sopra, affinché il CUG assolva alle proprie funzioni propositive, consultive e di verifica è necessario delineare il flusso informativo tra l'amministrazione, gli Uffici ed il Comitato medesimo sui temi e gli argomenti di competenza di quest'ultimo.

Si precisa che le linee guida per il funzionamento del CUG prevedono che lo stesso operi in stretto raccordo con il vertice amministrativo e che, come già detto, gli vengano forniti *tutti i dati e le informazioni che possano garantirne l'effettiva operatività*.

Pertanto, gli uffici competenti, a tale scopo, trasmettono al Comitato tutti i dati, la documentazione e le informazioni relative a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del CUG.

In Particolare:

La Direzione consulta preventivamente il CUG sui progetti di riorganizzazione. Valuta e, ove possibile, adotta proposte di progetti del CUG concernenti la riorganizzazione del lavoro.

La Direzione consulta preventivamente il CUG sui progetti relativi a flessibilità, orario di lavoro, part time, valutazione del personale, congedi, progressione di carriera, sugli interventi e progetti relativi alle indagini di clima, sul benessere organizzativo e sui progetti in materia di conciliazione casa/lavoro. Fornisce al CUG i dati conoscitivi sulla situazione di tutto il personale per i profili di competenza del medesimo.

La Direzione consulta preventivamente il CUG sui piani di formazione del personale. Valuta proposte di moduli o corsi formativi per il personale su tematiche del CUG, percorsi formativi /informativi per i componenti del Comitato e ne cura la realizzazione e la somministrazione. Valuta e adotta proposte di iniziative del CUG finalizzate a favorire la partecipazione ai corsi del personale garantendo le parità di genere. Informa il Comitato su iniziative formative rivolte al personale dell'Ente inerenti la prevenzione interna e la sicurezza sul lavoro. Inoltre al CUG i dati statistici in ottica di genere.

La Direzione consulta preventivamente il CUG su iniziative ed atti inerenti la prevenzione e la sicurezza sul lavoro al fine di contribuire alla valutazione della presenza o meno di fattori di rischio legati al genere, all'età o comunque alle discriminazioni che rientrano nelle competenze del CUG nonché allo stress correlato al lavoro.

La Direzione fornisce al CUG supporto statistico alle attività di studio ed interpretazione dei dati contenuti nella Banca dati statistica sul personale, necessari per l'espletamento delle funzioni del Comitato medesimo nonché per la predisposizione degli atti di competenza.

Il CUG, in ragione di ulteriori specifiche esigenze istruttorie, operative o funzionali negli ambiti di competenza, potrà comunque richiedere la collaborazione delle strutture interne.

La Direzione consulta altresì il CUG prima dell'adozione di atti interni di carattere generale – compresa la sottoscrizione di accordi integrativi - nelle materie di competenza (quali ad esempio, progetti di riorganizzazione, regolamenti, piani di formazione del personale, orario di lavoro, congedi, forme di flessibilità lavorativa ed interventi di conciliazione, part-time, criteri di valutazione del personale, progressione di carriera). A tal fine, in una fase antecedente rispetto alla eventuale coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali, trasmette al Comitato una apposita nota informativa adeguatamente dettagliata, con invito a rendere il parere entro 20 giorni.

Il CUG esercita le proprie funzioni utilizzando le risorse umane e strumentali che l'amministrazione è chiamata a mettere a disposizione. A tal fine l'Amministrazione predispone gli atti e le determinazioni di spesa necessari a garantirne il corretto funzionamento e assicura adeguato supporto amministrativo, anche per il tramite di una segreteria dedicata.

L'amministrazione tiene inoltre conto dell'attività svolta dai/dalle componenti all'interno del CUG, che è da intendersi a tutti gli effetti quale attività 'istituzionale', anche ai fini della conciliazione dei carichi di lavoro propri del CUG con l'attività svolta dai singoli componenti all'interno dell'Amministrazione.

Rapporti tra il CUG e il Nucleo di Valutazione

Con lo specifico scopo di perseguire la tutela delle pari opportunità e del benessere lavorativo nella valutazione delle *performance*, il Comitato unico di Garanzia collabora con il Nucleo di Valutazione, anche al fine di valutare la *performance* in un'ottica di genere, e di rafforzare, attraverso l'introduzione dei temi delle pari opportunità e del benessere lavorativo, la valutazione delle performance. Come precisato nelle Linee guida, infatti, una amministrazione pubblica efficiente e trasparente deve programmare e valutare politiche attive di parità di genere.

Rapporti tra il CUG e le Strutture/soggetti attivi del sistema della prevenzione

Il Comitato Unico di Garanzia si raccorda, a livello centrale, con la Direzione per le proposte e/o iniziative che coinvolgono il Sistema della Prevenzione Interna e che sono finalizzate allo 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.

Rapporti tra il CUG e i Consiglieri di fiducia

E' auspicabile che tra Il Comitato Unico di Garanzia e la/il Consigliera/e di fiducia nominata/o in attuazione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing e a ogni forma di discriminazione adottato dall'Ente, possa nascere una fattiva collaborazione per un confronto sulle questioni emerse a seguito delle segnalazioni pervenute.

Rapporti tra Il Comitato Unico di Garanzia e il Forum dei CUG

Il CUG aderisce al *Forum dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* e partecipa, con propri delegati, alle riunioni e ai lavori dello stesso.

Il Forum è una rete organizzata di CUG delle pubbliche amministrazioni costituitasi su base volontaria al fine di: realizzare uno scambio virtuoso di idee, competenze e buone prassi tra pubbliche amministrazioni in materia di pari opportunità, benessere e contrasto alle discriminazioni; di progettare azioni comuni; di rafforzare il ruolo dei CUG.

Pubblicizzazione dell'attività del Comitato

L'Amministrazione assicura attraverso le proprie strutture interne adeguata pubblicizzazione dell'attività del Comitato, mediante la pubblicazione e, ove necessario, la stampa del materiale predisposto dal CUG. Valuta proposte per la realizzazione di manifestazioni e iniziative del CUG su tematiche di competenza e collabora con il Comitato per la loro realizzazione. Collabora nella gestione della sezione del sito Internet e Intranet dedicata al CUG e fornisce supporto tecnico e

metodologico per i progetti di comunicazione interna elaborati dal Comitato (esempio interviste, raccolta testimonianze, ecc.).

Raccolta e promozione delle iniziative di natura istituzionale nelle materie di competenza del CUG

Al fine di garantire la maggior diffusione dei progetti attinenti alle materie rientranti nella sfera di competenza del CUG, favorire sinergie ed evitare duplicazioni di interventi, il CUG realizza la raccolta e la promozione delle iniziative istituzionali in tema di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, contrasto alle discriminazioni e promozione del benessere di lavoratori e lavoratrici.

Al riguardo, l'amministrazione se realizza iniziative/progetti in tali ambiti trasmette al CUG la relativa documentazione.

Trattamento dati

Le informazioni e i documenti conosciuti dal CUG nello svolgimento dei suoi compiti devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 nonché delle regole comportamentali e disciplinari definite dalla vigente normativa.

Quadro Normativo

- ⚡ Legge 4 novembre 2010, n. 183 , art. 21: costituzione presso le pubbliche amministrazioni del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- ⚡ Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", a firma dei Ministri della pubblica amministrazione e per le pari opportunità, pubblicate sulla G.U. n. 1345 del 11 giugno 2011
- ⚡ Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- ⚡ Art. 69 dello Statuto di Ateneo
- ⚡ Capo VII del Regolamento Generale di Ateneo
- ⚡ Regolamento per il funzionamento del Comitato unico di garanzia (D.R. 655 del 29.02.2016)

IL DIRETTORE GENERALE

.....

PROPOSTA DEL CUG PER LA MODIFICA DEL REGOLAMENTO BENEFICI ECONOMICI

In relazione all'applicazione del "Regolamento per l'erogazione di benefici economici a favore del personale tecnico amministrativo universitario" emanato con DR del 31/03/2017 (Rep. n. 975, Prot. n. 140806), segnaliamo che il Comitato Unico di Garanzia in fase di revisione del regolamento previgente e di elaborazione del regolamento attuale aveva riflettuto a lungo sulle modifiche da introdurre al fine di rimuovere ogni possibile forma di discriminazione, diretta o indiretta, in ambito di salute e cura delle patologie. Il Comitato aveva, in particolare, affermato la necessità di eliminare ogni possibile discriminazione sul tipo di cura/terapia/trattamento scelto dalle singole persone; scelta che può essere dettata da convinzioni personali o da necessità. Esistono infatti molte persone che, per motivi di salute, non possono fare ricorso a farmaci e/o terapie tradizionali/convenzionali e che devono per necessità ricorrere a cure di altra natura. Il Comitato pensava di aver trovato una soluzione a tale discriminazione introducendo nel regolamento l'ammissibilità di tutte le spese mediche anche quelle non interamente o parzialmente rimborsabili dal SSN e dal Fisco.

Considerato, però, quanto a oggi deliberato dalla commissione tecnica nominata dal Direttore Generale ai sensi del vigente regolamento, il Comitato si è reso conto che il suddetto obiettivo non è stato raggiunto e che le decisioni della Commissione hanno conseguentemente ingenerato un danno economico per quei/quelle dipendenti che avevano fatto richiesta per spese mediche non tradizionali. E' probabile che ciò sia dovuto al fatto che il suddetto obiettivo non è stato esplicitato in maniera corretta ed esaustiva nel regolamento. Riteniamo infatti che l'aver utilizzato nel regolamento termini generici quali "spese mediche" e "farmaci" possa aver ingenerato fraintendimenti applicativi e conseguente discriminazione diretta per convinzioni e/o altri motivi personali.

Per porre rimedio alla mancata applicazione di quella che era stata la nostra intenzione originaria e il nostro obiettivo, proponiamo con la presente mozione due modifiche al regolamento vigente:

1. all'art. 3 lettera c): sostituzione dell'espressione "contributo per spese mediche" con l'espressione "contributo per spese di cura";
2. all'art. 3 lettera c) e all'art.3 lettera b): aggiunta di una nota in cui si specifica che l'Ateneo rispetta la scelta del/della dipendente di curarsi secondo le proprie convinzioni e/o necessità personali e perciò ammette al rimborso tutte le spese sostenute per la cura del/della dipendente, sia che si tratti di cure/terapie/trattamenti tradizionali/convenzionali sia che si tratti di cure allopatiche, e quindi naturopatiche, omeopatiche, chiropratiche, fitoterapiche, osteopatiche, agopunturistiche, ecc.

Padova, 6 marzo 2018

GRUPPO DI LAVORO PARCHEGGI

27/01/2017

PREMESSA

A seguito delle segnalazioni di alcuni utenti sull'esigenza di regolamentare l'utilizzo e l'assegnazione dei parcheggi con criteri validi e comuni per tutte le Strutture, Il CUG, nella seduta del 21/12/2016 prende in esame tali segnalazioni e la concomitante comunicazione dei nuovi criteri legati all'assegnazione dei posti auto a Palazzo Storione Da parte della Direttrice Generale.

IL/Le componente/i CUG evidenziano come la DG abbia chiesto al CPTA di avere delle indicazioni in merito senza consultare anche il CUG, sebbene l'argomento fosse d'interesse del Comitato in quanto tali criteri potrebbero essere fonte di discriminazione per il personale.

Il CPTA ha creato un gruppo di lavoro producendo un documento che ha approvato ed inviato alla Direzione Generale e che è stato tenuto in considerazione nell'individuazione dei nuovi criteri.

Il CUG rileva che, all'interno della Commissione assegnazione parcheggi, ad oggi, non vi è un/a rappresentante del CUG, così come invece avviene nelle Commissioni telelavoro, per l'erogazione dei benefici economici, per l'individuazione del/la Consigliere/a di Fiducia. Ritiene che la presenza di una/un rappresentante CUG debba essere prevista..

Sulla base di quanto sopra, viene costituito un Gruppo di Lavoro interno al CUG, composto da Rosa Nardelli e Angeliki Patsadaki, che lavorerà su una proposta per la Direzione Generale inerente la formulazione di proposte per la questione parcheggi.

GRUPPO DI LAVORO

Il Gruppo, preso atto del mandato del CUG, analizza il materiale a disposizione:

- Mail da parte del dott. M. F. (dicembre 2016) con richiesta di intervento del CUG con un parere "super partes" in merito ai criteri utilizzati per l'assegnazione parcheggi presso ..*omissis*..
- Il documento sulla revisione dei criteri di assegnazione dei parcheggi del gruppo di lavoro del CPTA, prodotto a luglio 2016.
- Bando di assegnazione parcheggi per l'anno 2016
- Bando di assegnazione parcheggi per l'anno 2017.

Da tale analisi si rileva che:

- non c'è omogeneità di criteri per l'assegnazione parcheggi fra sedi centrali e Dipartimenti,
- le criticità, contenute nella segnalazione pervenuta, presentano elementi di rischio discriminatorio,
- il bando per l'anno 2017 presenta criteri che necessitano di revisione.

Il GdL, preso atto del materiale e delle analisi, predispone una proposta per il CUG che si basa sui seguenti parametri:

- l'opportunità di formulare un unico Regolamento che disciplini i criteri di assegnazione dei parcheggi nell'Amministrazione Centrale e nelle Strutture.
- Il Bando di assegnazione parcheggi delle Strutture deve essere validato dal Mobility Manager di Ateneo.
- Nella formulazione di tale nuovo Regolamento, sarà necessario tener conto delle esigenze di conciliazione di vita, di cura e di lavoro.

Si propone pertanto che venga:

- ripristinati i criteri di assegnazione presenti nel bando dell'Amministrazione anno 2016, inerenti la disponibilità di mezzi pubblici e la loro frequenza;
- ridotto l'attuale punteggio complessivo assegnato alla voce "distanza casa-lavoro";
- eliminato l'utilizzo di Google Maps per il calcolo della distanza casa-lavoro perché non tiene conto delle varianti di percorso che potrebbero essere: traffico, condizioni atmosferiche, dislocazione delle scuole dei figli, ecc. sempre per esigenze di conciliazione;
- chiarito a monte il totale dei posti disponibili e il numero dei posti assegnabili, escludendo, dal bando medesimo, le riserve purché motivate.



Gent.le

Dott.ssa Patrizia Cannavò

Responsabile Servizio Formazione e Sviluppo R.U.

e p.c.

Dott.ssa Maria Rosaria Falconetti

Dirigente Area Amministrazione e Sviluppo R.U.

Università degli Studi di Padova

LORO SEDI

Padova, 29/6/2017

Prot. N. 89/2017

Gentile Dott.ssa Cannavò,

facendo seguito all'incontro avuto con Lei in data 24 aprile u.s. dalle componenti CUG, Bardelle S. Cavallin V., Patsadaki A., dopo deliberazione del Comitato Unico di Garanzia e con riferimento al Piano di Azioni Positive- P.A.P. 2015-2017, si inoltra la richiesta ufficiale di attivare ed avviare, come concordato, entro l'anno 2018, un Laboratorio esperienziale per la gestione dei conflitti, teso al benessere lavorativo del personale tecnico amministrativo.

Di seguito si riporta brevemente il Progetto relativo, la cui traccia è reperibile nel P.A.P. e che è stata condivisa durante l'incontro sopra citato.

**Laboratorio esperienziale per la gestione dei conflitti,
teso al benessere lavorativo del personale tecnico amministrativo**

OBIETTIVI	Apprendere modalità adeguate per la gestione dei conflitti: <ul style="list-style-type: none">• Riconoscere i segnali di stress• Acquisire tecniche di comunicazione efficace• Incrementare le competenze relazionali in termine di gestione dei conflitti e delle emozioni
MODALITA'	Lavoro in sottogruppo (10-15 persone) Approccio esperienziale psico-corporeo Incontri di 2 ore ciascuno Una volta a settimana per un massimo di 7 incontri
A CHI E' RIVOLTO	Personale PTA (massimo 10-15 persone)

PERCHE' IL CORSO	Lo stress è una componente inevitabile della nostra vita e della nostra attività lavorativa. Il laboratorio vuole essere uno spazio di condivisione, comprensione e consapevolezza che mira alla gestione dei conflitti e all'attivazione di risorse interne ed esterne per fronteggiare il disagio lavorativo.
TEMPI DI ATTUAZIONE	Entro l'anno 2018

In attesa di cortese riscontro, si porgono cordiali saluti.

Per le/i componenti CUG
La Presidente
Dott.ssa Rosa Nardelli

www.unipd.it

