



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'Università degli Studi di Brescia al 31.12.2020 era composto da 1095 persone, di cui 611 afferenti al personale docente e ricercatore e 484 al personale tecnico amministrativo (PTA). Il trend si mantiene crescente rispetto allo scorso anno, si passa infatti dalle 1088 unità del 2019 alle 1095 del 2020. Dal 2017 si evidenzia un trend sempre crescente: 1033 unità nel 2017, 1057 unità nel 2018, 1088 nel 2019 e 1095 nel 2020. Solo dal 2016 al 2017 si registra una diminuzione del personale di 2 unità. Per il 2020 l'incremento di personale riguarda esclusivamente il personale docente e ricercatore che è aumentato di 14 unità, mentre il PTA è diminuito di 7 unità (Tabella 1). Rimane confermato nel tempo il peso del personale docente che incide per il 55,8% sul totale rispetto al 44,2% del PTA. Tra le 484 unità del personale tecnico amministrativo sono comprese anche le figure dirigenziali: 2 Dirigenti di II Fascia (una donna e un uomo). Per quanto riguarda la composizione di genere, è interessante notare che la percentuale femminile raggiunge il 66,52% del totale del PTA (con 322 donne).

	2016			2017			2018			2019			2020		
	M	F	Tot												
Docenti	351	194	545	357	198	555	368	208	576	377	220	597	382	229	611
PTA	174	316	490	172	306	478	168	313	481	170	321	491	162	322	484
Totale	525	510	1035	529	504	1033	536	521	1057	547	541	1088	544	551	1095

Tabella 1. Andamento del personale docente e ricercatore e PTA dal 2016 al 2020

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono composte dall'83,02% da donne e dal 16,98% da uomini (Tab.2).

Certe Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D responsabili di posizione	12	75,00	32	86,49	44	83,02
Cat. C responsabili di posizione	4	25,00	5	13,51	9	16,98
% sul personale complessivo	163	9,82	322	11,49	484	10,95

Tabella 2. Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 2020

1.1 Personale Tecnico Amministrativo

Nel 2020 si conferma che la maggiore percentuale di personale del PTA è compresa nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni (Tab. 3-4), trend costante dal 2015 al 2020. Dal 2012 al 2014 la fascia più rappresentata è invece quella compresa tra i 41 e i 50 anni. La fascia d'età da 21 a 30 rimane la fascia meno rappresentata, anche se si rileva un trend crescente nel corso degli anni: dalle 4 unità del 2012 alle 9 unità del 2020. Nel 2017 e nel 2018 si è però rilevata una diminuzione, passando dalle 5 alle 3 unità.

Fasce d'età	<i>da 21 a 30</i>	<i>da 31 a 40</i>	<i>da 41 a 50</i>	<i>da 51 a 60</i>	<i>da 61 a 65</i>	Totale
<i>2012</i>	4	83	249	165	10	511
<i>2013</i>	4	72	233	182	15	506
<i>2014</i>	3	64	210	207	20	504
<i>2015</i>	4	53	182	229	29	497
<i>2016</i>	5	46	165	240	34	490
<i>2017</i>	3	41	158	233	43	478
<i>2018</i>	3	45	143	247	43	481
<i>2019</i>	8	55	128	250	46	487
<i>2020</i>	9	56	121	250	48	484

Tabella 3. Andamento in valori assoluti per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2020

Rimane tendenzialmente costante anche l'andamento percentuale per fasce d'età del PTA. Si nota, negli anni, un minimo aumento della fascia d'età più giovane, si passa infatti dallo 0,8% del 2012 al 1,8% del 2020. Tale percentuale è rimasta sotto l'1% dal 2012 al 2018. E' rilevante l'aumento delle fasce d'età più elevate, ad esempio la fascia da 51 a 60 passa dal 32,3% del 2012 al 51,7% del 2020 (tab.4).

Età	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 65	Totale
<i>2012</i>	0,8%	16,2%	48,7%	32,3%	2,0%	100%
<i>2013</i>	0,8%	14,2%	46,0%	36,0%	3,0%	100%
<i>2014</i>	0,6%	12,7%	41,7%	41,0%	4,0%	100%
<i>2015</i>	0,8%	10,7%	36,6%	46,1%	5,8%	100%
<i>2016</i>	1,0%	9,4%	33,7%	49,0%	6,9%	100%
<i>2017</i>	0,6%	8,6%	33,1%	48,7%	9,0%	100%
<i>2018</i>	0,6%	9,4%	29,7%	51,4%	8,9%	100%

<i>2019</i>	1,6%	11,3%	26,3	51,3%	9,5%	100%
<i>2020</i>	1,8%	11,6%	25%	51,7%	9,9%	100%

Tabella 4. Andamento percentuale per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2020

La distribuzione nei livelli di categoria vede una costante diminuzione del personale di livello B che si riduce progressivamente negli anni. Più della metà del PTA è collocata nel livello C, con una percentuale del 53,5%. (Tab. 5 e 6).

Livello	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>EP</i>	Totale
<i>2012</i>	102	255	126	28	511
<i>2013</i>	100	253	125	28	506
<i>2014</i>	97	253	127	27	504
<i>2015</i>	94	251	126	26	497
<i>2016</i>	91	250	123	26	490
<i>2017</i>	86	239	125	28	478
<i>2018</i>	84	241	128	28	481
<i>2019</i>	74	259	128	26	487
<i>2020</i>	71	258	128	25	482

Tabella 5. Andamento in valori assoluti per livello del PTA dal 2012 al 2020

Livello	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>EP</i>	Totale
<i>2012</i>	20,0%	49,9%	24,7%	5,5%	100%
<i>2013</i>	19,8%	50,0%	24,7%	5,5%	100%
<i>2014</i>	19,2%	50,2%	25,2%	5,4%	100%
<i>2015</i>	18,9%	50,5%	25,4%	5,2%	100%
<i>2016</i>	18,6%	51,0%	25,1%	5,3%	100%
<i>2017</i>	18,0%	50,0%	26,2%	5,9%	100%
<i>2018</i>	17,5%	50,1%	26,6%	5,8%	100%
<i>2019</i>	15,2%	53,2%	26,3%	5,3%	100%

2020	14,8%	53,5%	26,5%	5,2%	100%
------	-------	-------	-------	------	-------------

Tabella 6. Andamento percentuale per livello del PTA dal 2012 al 2020

In riferimento alla retribuzione media per livello e per genere del PTA al 2020 si evidenzia un modesto divario economico per tutte le categorie che a volte è a favore del genere maschile ed altre del genere femminile. Trattandosi di dipendenti pubblici la retribuzione non può variare con il genere, per cui le ragioni del divario sono presumibilmente da ricercare, oltre che nelle progressioni di carriera, nelle discriminazioni indirette nel percorso di carriera.

La retribuzione economica, a parità di livello e di responsabilità, è maggiore per gli uomini in riferimento al personale non titolare di posizioni organizzative nella categoria C e al personale titolare di posizioni organizzative nella categoria D. Per tutte le altre posizioni si evidenzia invece una retribuzione economica maggiore per le donne.

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico %	Uomini con posizione organizzativa	Donne con posizione organizzativa	Divario Economico %
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	
Categoria EP	38.271,00	39.000,00	1,87	38.271,00	39.000,00	1,87
Categoria D	30.037,00	31.736,00	5,35	32.811,00	30.724,00	- 6,36
Categoria C	24.748,00	23.068,00	- 6,79	25.827,00	26.995,00	4,33
Categoria B	22.793,00	22.636,00	- 0,69			

Tabella 7. Retribuzione media per livello e per genere del PTA al 2020 (Il divario economico è calcolato come percentuale tra la differenza della retribuzione del genere femminile rispetto a quella maschile)

Per quanto riguarda i titoli di studio del personale PTA, il 41,49% è in possesso di un diploma di scuola superiore, senza significativa differenza tra uomini e donne. È invece bassa la percentuale del personale in possesso della licenza media (pari al 17,01%). La percentuale dei laureati (35,27%) mostra una maggioranza di donne, solo il 2,9% è in possesso di titoli post laurea (Tab.8).

	UOMINI	DONNE	TOTALE
--	---------------	--------------	---------------

Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	30	18,63	52	16,20	82	17,01
Diploma di scuola superiore	66	40,99	134	41,61	200	41,49
Laurea	55	33,54	117	36,14	172	35,27
Laurea magistrale	6	3,73	10	3,12	16	3,32
Master di I livello	1	0,62	2	0,62	3	0,62
Master di II livello	0	0	0	0	0	0
Dottorato di ricerca	4	2,48	7	2,18	11	2,28
Totale personale	162	100	322	100	484	100
% sul personale complessivo	162	33,26	322	66,32	484	100

Tabella 8. Personale dirigenziale e non suddiviso per titolo di studio

Nel 2020 l'Ateneo Bresciano ha rispettato la composizione delle Commissioni di Concorso: come previsto dall'art. 9 c. 2 del DPR 487/94 le Commissioni di concorso devono essere miste, con un rapporto di almeno 1 a 3 della componente femminile.

Come si evince dalla Tabella 9, tuttavia il rapporto di composizione, pur rispettando i requisiti richiesti, mostra ancora una netta prevalenza di uomini. L'analisi della composizione delle singole commissioni è riportata nella sezione 1.3.

In particolare, le Commissioni di concorso nel 2020 sono state 168 di cui:

- 1 procedure concorsuali per il reclutamento di personale tecnico amministrativo
- 1 procedura per progressioni economiche verticale del PTA
- 130 procedure concorsuali per il reclutamento di assegnisti di ricerca
- 27 procedure concorsuali per il reclutamento di RTDa e RTDb
- 9 procedure concorsuali per il reclutamento di Professori Associati
- nessuna procedura concorsuale per il reclutamento di Professori Ordinari
- nessuna procedura per conferimento incarichi a terzi

Commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (U/D)
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	
Totale Personale	266	64,72	145	35,28%	411	100%	D 51 U 117

Tabella 9. Composizione delle commissioni per genere

1.2 Personale Docente e Ricercatore

Il personale docente dell'Università degli Studi di Brescia al termine del 2020 era composto da 611 unità tra professoressa, professori, ricercatrici e ricercatori. I dati in Tabella 10 registrano un costante incremento negli anni: in particolare di 14 unità rispetto all'anno precedente, di 35 rispetto al 2018, di 56 rispetto al 2017 e di 66 rispetto al 2016. Dal 2019 il personale docente di prima fascia è aumentato di 12 unità, le ricercatrici/i ricercatori di 6 unità, diminuisce invece di 4 unità il personale docente di II fascia.

La percentuale del personale docente di prima fascia si attesta a circa il 29% del totale, di seconda fascia al 37% e al 33% la percentuale delle ricercatrici e dei ricercatori.

Rimane costante negli anni, dal 2016, il divario tra donne e uomini: anche per il 2020 il personale docente e ricercatore femminile è inferiore a quello maschile: 229 donne (37%) rispetto a 382 uomini (63%). Il trend è simile anche per i precedenti anni: nel 2016 194 donne rispetto a 351 uomini, nel 2017 198 donne rispetto a 357 uomini, nel 2018 208 donne rispetto a 368 uomini e nel 2019 220 donne rispetto a 377 uomini. La percentuale di donne docenti e ricercatrici rimane negli anni sotto il 50% del totale del corpo docente e ricercatore: 35% circa nel 2016 e nel 2017, 36% nel 2018 e nel 2019 e 37% nel 2020.

Nel 2020 il divario rimane molto accentuato nella prima fascia con il 75,4% di uomini e il 25,6% di donne. Il divario tra i due generi si riduce leggermente nella fascia inferiore: 62,3% uomini e 37,7% donne. Tra le ricercatrici e i ricercatori vi è quasi una situazione di equilibrio: 51,4% di uomini e 48,6% di donne. Si attesta anche per il 2020 una presenza significativa delle donne nella fase iniziale della carriera, ma la loro presenza decresce progressivamente con l'avanzare della carriera.

	2016			2017			2018			2019			2020		
	M	F	Tot												
I Fascia	114	31	145	111	33	144	120	37	157	129	38	167	135	44	179
II Fascia	133	64	197	144	72	216	142	77	219	145	85	230	141	85	226
Ricercatori	104	99	203	102	93	195	106	94	200	103	97	200	106	100	206
Totali	351	194	545	357	198	555	368	208	576	377	220	597	382	229	611

Tabella 10. Evoluzione del personale docente e ricercatore per genere, dal 2016 al 2020

Come si evince dalla Tabella 11 la percentuale dei docenti con età compresa tra 41 e 50 anni aumenta per i professori di I e II fascia, si registra un solo nuovo ingresso nella fascia 31-40. Tra i ricercatori nel 2020 non si registrano nuovi ingressi di età inferiore ai 30 anni, ma solo nella fascia 31-40 anni.

	Età	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totali
I Fascia	2016			14	74	57	145
	2017			12	77	55	144
	2018			20	76	61	157
	2019			32	73	62	167
	2020		1	38	77	63	179

Il Fascia	2016		18	77	79	23	197
	2017		18	93	81	24	216
	2018		12	106	73	28	219
	2019		13	110	76	31	230
	2020		10	108	78	30	226
Ricercatori	2016	8	44	102	44	5	203
	2017	17	34	99	37	8	195
	2018	23	40	89	39	9	200
	2019	1	69	84	34	12	200
	2020		82	79	35	10	206

Tabella 11. Evoluzione del personale docente e ricercatore per fasce d'età, dal 2015 al 2020

1.3 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

La percentuale di uomini coinvolti come membri/presidenti di commissione nel 2020 è del 64,72% (in totale 266 uomini su 411), mentre quella delle donne è del 35,28% (in totale 154 donne su 411). Tutte le commissioni sono composte da tre persone. Su un totale di 168 commissioni per i concorsi nei vari ambiti, in 117 commissioni il Presidente di commissione è uomo, nelle rimanenti 51 la Presidente di commissione è donna.

Le tabelle dalla 12 alla 16 (che si basano sulla tabella 1.8 dell'Allegato Format 1) riportano le composizioni per genere delle commissioni di concorso del 2020, istituite dal nostro Ateneo, per i concorsi indetti per l'area tecnico amministrativa, tecnico scientifica, personale docente, borsisti e assegnisti.

Le commissioni relative all'area tecnico amministrativa e tecnico scientifica sono state 2 (Tabella 12), una per il reclutamento di personale tecnico amministrativo e una per progressione economica del PTA. La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni area amministrativa/ tecnico scientifica	Composizione della commissione
1	2 uomini e 1 donna
1	1 uomo e 2 donne

Tabella 12. Composizione delle commissioni dell'area tecnico amministrativa e tecnico scientifica per genere al 2020

Per gli assegni di ricerca sono state istituite in totale 130 commissioni (Tabella 13). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni assegni di ricerca	Composizione della commissione
50	2 uomini e 1 donna
27	1 uomo e 2 donne
12	3 donne
41	3 uomini

Tabella 13. Composizione delle commissioni per assegni di ricerca per genere al 2020

Le commissioni per RTDB sono state in totale 17 (Tabella 14). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni RTDB	Composizione della commissione
7	2 uomini e 1 donna
4	1 uomo e 2 donne
6	3 uomini

Tabella 14. Composizione delle commissioni per RTDB per genere al 2020

Le commissioni per RTDA sono state in totale 10 (Tabella 15). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni RTDA	Composizione della commissione
6	2 uomini e 1 donna
4	3 uomini

Tabella 15. Composizione delle commissioni per RTDA per genere al 2020

Le commissioni per PA sono state in totale 9 (Tabella 16). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni PA	Composizione della commissione
3	2 uomini e una donna
1	3 donne
5	3 uomini

Tabella 16. Composizione delle commissioni per PA per genere al 2020

Nel 2020 non sono state istituite commissioni per reclutamento di PO e per conferimento incarichi conto terzi.

A commento di quanto riportato, la distribuzione di genere è stata rispettata nella composizione delle commissioni solo per l'area tecnico amministrativa, che tuttavia riguarda 2 sole commissioni. Per l'area del personale docente, su un totale di 166 commissioni, si osserva, nella maggior parte dei casi (97 commissioni, 58%), la presenza sia di uomini che di donne, anche se vi è un numero maggiore di commissioni a predominanza (2 su 3 componenti) maschile rispetto a quelle a predominanza femminile (66 e 31 commissioni, rispettivamente); il 34% delle commissioni risulta composto da soli uomini (56 commissioni) e solo l'8% da sole donne (13 commissioni).

Per l'analisi finale si fa riferimento alla tabella sottostante che accorpa i dati della composizione di genere delle diverse commissioni per il reclutamento del personale docente. Le percentuali sono arrotondate.

Composizione della commissione	A.A. 2019	A.A. 2020	Delta tra 2020 e 2019
miste	132 (58%)	97 (58%)	- 35 (0 %)
3 Donne	12 (5%)	13 (8%)	+ 1 (+3 %)
3 Uomini	87 (37%)	56 (34%)	- 31 (-3 %)
TOTALI	231 (100%)	166 (100%)	- 65 (0 %)

Tabella 17. Prospetto riassuntivo di confronti tra il 2019 ed il 2020

La tabella mostra che non ci sono variazioni percentuali di rilievo fra il 2019 e il 2020, a fronte di un calo del numero totale di commissioni. Il valore percentuale di commissioni con composizione esclusivamente maschile, molto superiore alle commissioni con composizione esclusivamente femminile, non è difforme da quello che si riscontra nelle diverse Università Italiane.

La composizione dei SSD dei diversi Atenei può rendere difficile, almeno in parte, la composizione delle commissioni di concorso, da cui può nascere la disparità di distribuzione della parità di genere nella composizione delle commissioni. Per questo motivo deve essere prestata la massima attenzione alla composizione della commissione nei settori in cui si è evidenziata una disparità di genere. Si auspica che l'assenza di uno o dell'altro genere nelle commissioni si possa verificare solo ove si ravvisi l'assoluta impossibilità (ad es. perché nessuna donna o uomo dà la disponibilità) di formare una commissione rispettosa delle indicazioni di legge.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'anno 2020 il CUG si è incontrato sette volte e, causa pandemia Covid-19, gli incontri sono stati tutti gestiti da remoto. Tale modalità ha permesso a tutti i partecipanti di dare massima disponibilità per seguire l'evento e la possibilità di portare il proprio apporto alle discussioni. Come da decisioni prese dal CUG al suo insediamento nel 2019 anche i membri supplenti hanno preso parte agli incontri oltre ai membri effettivi. Questa forma di incontro ha permesso di conciliare gli impegni del comitato con quelli lavorativi al meglio delle possibilità. Questo ha permesso di discutere le regolari e le straordinarie questioni che il comitato è tenuto a considerare, tra le quali l'erogazione di voucher centri estivi, bonus asili nido / anziani, nomina nuova consigliera di fiducia, firmare accordi relativi ai trasporti, aggiornare ed integrare l'indagine sul benessere lavorativo.

2.1 Smart Working

Nel 2020 lo *smart working* è diventata la forma preferenziale di lavoro, causa pandemia Covid-19. In precedenza, lo *smart working* per il PTA era un'iniziativa ricondotta ad uno degli obiettivi previsti nel piano triennale: "favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, attraverso azioni che tengano in considerazione le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelli dell'Ateneo". Questa forma lavorativa è stata estesa a tutto il personale PTA e docente, gestita nelle tempistiche e nelle modalità regolamentate da decreti rettorali e della direttrice generale, a seguito di DPCM del Governo.

Durante questo periodo di pandemia, il termine "Smart Working" è stato usato impropriamente, ovvero utilizzato per l'effettiva continuazione del regolare attività del dipendente da casa propria negli orari consueti del suo lavoro.

Questo ha fatto leva sulle nuove tecnologie per riprogettare l'organizzazione del lavoro, anche nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mettendo in discussione tutti i vincoli tradizionali, dallo spazio fisico, agli orari predefiniti e agli strumenti di lavoro, alla ricerca di nuovi equilibri fondati su una maggiore autonomia, ma anche su una maggiore responsabilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori rispetto ai risultati.

I bandi di Smart Working verranno ripresi a fine della pandemia Covid-19 per essere di aiuto ai dipendenti che ne faranno richiesta giustificandone le richieste.

Beneficiari: Esteso a tutto il personale PTA e docente.

Spesa: Per quanto riguarda l'aspetto economico al 2020 sono state sostenute spese ulteriori legate all'acquisizione, per chi ne ha fatto richiesta, di postazioni informatiche e pc portatili e SIM dati per connessioni a persone non dotate di linee adeguate al lavoro da casa. Per contenere le spese in alcuni casi è stata data la possibilità ai dipendenti dell'Ateneo di portare presso la propria abitazione, o sede di lavoro in modalità Smart Working, le postazioni di lavoro in utilizzo presso la propria sede di lavoro. In alcuni casi è stato lasciato al dipendente l'onere per il materiale per la continuazione lavorativa da casa, come linea ADSL e apparecchiature informatiche; l'Ateneo ha cercato di venire incontro solo al dipendente che ne necessitava.

2.2 Centri estivi

Anche per il 2020 sono state attivate le Convenzioni dei Centri estivi per i figli dei dipendenti dai 4 ai 16 anni. L'iniziativa è volta a favorire l'accesso alle strutture ai figli dei dipendenti del personale docente, ricercatore

e tecnico-amministrativo. Si tratta di una iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'intento è di creare uno spazio ricreativo come motore di tutte le attività: il gioco, i laboratori (e.g. teatro, arti figurative, musica) e diverse discipline sportive, quali il calcio, la pallavolo, il tennis, la pallacanestro, il frisbee.

L'Università degli Studi di Brescia ogni anno raccoglie attraverso un avviso pubblico le manifestazioni di interesse delle strutture che sul territorio erogano il servizio di cui sopra, stipulando poi le Convenzioni nelle quali vengono regolati i rapporti e i costi del servizio.

Nell'anno 2020 sono state stipulate 8 Convenzioni con le seguenti organizzazioni:

Centro Culturale Internazionale

Brescia CUS

Elefanti Volanti

Fondazione Brescia Musei

Forza e costanza

PA.SOL.

Rosita per Ombromanto

Sport +

Il personale interessato ha avuto accesso al servizio ricevendo dal Servizio Risorse Umane il voucher, in formato elettronico, che dà diritto ad uno sconto di euro 80 a settimana per il personale tecnico-amministrativo e di euro 70 a settimana per il personale docente e ricercatore, presso uno o più enti convenzionati.

Modalità di accesso, di fruizione, di accreditamento, ecc., sono rimaste le medesime degli anni precedenti.

Nel 2020 i centri estivi hanno avuto meno adesioni sia da parte degli enti organizzatori che da parte degli utenti a causa dell'emergenza COVID.

Beneficiari: I Centri Estivi che continuano ad avere un notevole successo come evidenziato nella Tabella 19.

Le domande delle settimane richieste sono state leggermente superiori a quelle erogate:

Settimane richieste: 535 di cui 272 dal PTA e 263 dai docenti e ricercatori.

Settimane erogate: 304 di cui 150 al PTA e 154 ai docenti e ricercatori.

Le domande sono pervenute da 40 donne e 26 uomini.

Spesa: La spesa per il 2020 è ammontata ad euro 22.900,00 e ha rispettato il budget disponibile.

Anno	Settimane richieste		Settimane erogate		Adesioni		Bambini coinvolti		Spesa totale
	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	
2018	281	241	270	222	48	44	63	69	32.736
2019	300	304	290	283	49	55	64	90	41.996
2020	272	263	150	154	33	32	42	50	22.900

Tabella 19. Beneficiari dei centri estivi al 2020

2.3 Asili Nido

Per il 2020 è stato stanziato un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute dai dipendenti per la fruizione del servizio di asilo nido. Si tratta, anche in questo caso, di una iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e rientra nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive a favore del personale.

L'Università degli Studi di Brescia ogni anno bandisce un avviso pubblico per l'erogazione di un contributo per le spese per gli asili nido previa presentazione di una domanda da parte degli interessati. Il contributo erogabile non può superare l'importo di Euro 5.000 elevabile ad Euro 7.500 in presenza di due o più figli, o, comunque, l'importo della retta effettivamente pagata all'asilo nido se inferiore ad Euro 5.000 (o ad Euro 7.500 nel caso di più figli). Modalità di accesso, di fruizione, di accreditamento ecc. sono rimaste le medesime con piccole variazioni di tipo migliorativo derivante dall'esperienza degli anni precedenti.

L'aumento del numero di bambini che usufruivano degli Asili Nido ha determinato un aumento del *budget* dedicato a tale azione. La medesima situazione si evidenzia anche per i Centri Estivi che continuano ad avere un notevole successo (oltre 150 bambini usufruiscono del servizio) come evidenziato nella Tabella 20.

Beneficiari: Nell'anno 2020 i colleghi che hanno aderito all'iniziativa sono stati 44 con 46 bambini coinvolti. I beneficiari sono stati 18 donne e 26 uomini.

Spesa: La spesa per il 2020 è ammontata ad euro 28.411,31 e ha rispettato il budget disponibile. I contributi vengono erogati nei sei mesi successivi per cui il budget erogato nel 2020 corrisponde ai periodi settembre dicembre 2019 e gennaio luglio 2020.

Periodo	Bambini	2018-2020			Spesa Totale	Contributo mensile	
		PTA	Ricercatori	Docenti		Min	Max
set-dic 2017 (4 mesi)	14	5	3	6	10.651,49	186,26	298,02
gen-lug 2018 (7 mesi)	15	6	3	6	20.999,91	186,26	298,02
set-dic 2018 (4 mesi)	16	8	4	4	12.666,94	176,87	282,99
gen-lug 2019 (7 mesi)	23	9	4	9	27.000,71	153,56	245,70
set-dic 2019 (4 mesi)	25	11	9	5	14.999,59	128,44	205,50
gen-lug 2020 (7 mesi)	21	10	6	5	13.411,78	219,00	350,40

Tabella 20. Beneficiari asili nido da settembre 2017 a luglio 2020

2.4 Consigliera di fiducia.

Questa figura, la cui istituzione è prevista dall'art. 4 del Codice di condotta per la tutela della dignità della persona dell'Ateneo, è incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (i.e. dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

È una persona esterna all'Amministrazione, terza rispetto alle parti in contrasto, nominata dall'Ateneo su proposta del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di uno specifico bando, tra coloro che possiedono competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti previsti: conoscenze in ambito giuridico e giuslavoristico, gestione dei conflitti, normative in materia di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, ecc.

Può intervenire in via preventiva e repressiva, in via informale e formale, con il consenso scritto della persona per l'istruttoria diretta all'accertamento dell'illecito disciplinare, nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora all'interno dell'Università. Ha compiti propositivi nei confronti del CUG; partecipa ad eventi formativi e convegni e supporta il CUG nella creazione di una rete territoriale per le Pari Opportunità.

La consigliera di fiducia per l'anno 2020 ha dato supporto a 12 persone ed ha contribuito con la gestione e la diffusione di incontri con tematiche interessanti utilizzando la piattaforma telematica messa a disposizione dell'Ateneo.

Per maggiori informazioni si rimanda al sito <https://cug.unibs.it/documenti/report-quali-quantitativo/> e alla sezione 4.3.

2.5 Trasporti

L'Università degli Studi di Brescia ha rinnovato anche per il 2020 la Convenzione Mobilità Brescia Trasporti "Ticket Trasporto" a favore del personale. A tal proposito, l'Università mette a disposizione dei propri dipendenti la possibilità di stipulare abbonamenti annuali o semestrali a prezzi scontati per l'utilizzo del trasporto pubblico locale. Gli abbonamenti sono stati pensati per agevolare lo spostamento casa-lavoro e quindi limitati per il solo tragitto casa-lavoro del singolo dipendente e utilizzabili solo dal lunedì al venerdì con massimo 4 convalide al giorno. Attraverso questa iniziativa il personale interessato ha ricevuto un contributo di 100 euro per l'abbonamento annuale e 50 euro per quello mensile.

Il budget stanziato dall'Ateneo è stato di 10.000 euro.

2.6 Indagine sul benessere lavorativo

Il CUG da tempo segue con attenzione le indagini sul benessere organizzativo nella nostra Università. In ottemperanza agli obblighi di legge, l'Amministrazione annualmente svolge l'indagine sul benessere organizzativo nel PTA utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche). Per approfondire alcuni aspetti di interesse generale, inoltre, nelle varie indagini sono state inserite alcune domande supplementari su proposta del CUG. Nel 2020 l'indagine è stata effettuata anche nel personale docente e ricercatore dell'Ateneo. I risultati di quest'ultima non sono ancora disponibili e saranno oggetto di una successiva relazione.

L'Università di Brescia ha ora a disposizione 8 indagini (dal 2013 al 2020) sul benessere lavorativo. Nella presente relazione si riportano i risultati dell'indagine effettuata nel PTA nel 2020, confrontati con quelli dell'indagine eseguita presso l'Università di Brescia nel 2019 e con alcuni dati di indagini svolte in altri Atenei. Il CUG insediatosi nel 2019 ha nominato un gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati emersi dalle ultime indagini e per la proposizione di azioni correttive laddove si evidenzino aree di criticità.

Per informazioni più dettagliate si rinvia ai dati riassuntivi dell'indagine presenti in:

<https://www.unibs.it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo>

2.7 Contributo per le spese di cura e assistenza agli anziani

Grazie alla proposta e all'interessamento del CUG, dal 2020 è stato introdotto nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive, a favore del personale, un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute per la cura e assistenza agli anziani.

Hanno potuto presentare domanda per l'erogazione del contributo i dipendenti dell'Università degli Studi di Brescia che hanno versato contributi assistenziali e previdenziali per assistenti familiari o che hanno pagato rette di case di riposo relative a parenti e affini fino al 1° e 2° grado nel periodo gennaio agosto 2020.

Il contributo è stato erogato, in base all'Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE), entro i limiti del budget disponibile ai dipendenti interessati che hanno presentato domanda (otto domande) per un budget messo a disposizione ammontante ad Euro 7.676,00 (interamente erogato) come primo anno di simulazione.

2.8 Misure di conciliazione

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI EX L.104/92

Durante il 2020 il personale tecnico amministrativo ed ausiliario con rapporto di lavoro part-time (sia orizzontale, sia verticale, sia misto) che ha usufruito dei congedi parentali è costituito da 9 uomini (pari al 5,56%) e 85 donne (pari al 26,40%). Per quanto riguarda la fruizione di congedi parentali e congedi ex L.104/92, si vede sempre una prevalenza della componente femminile: in totale gli uomini sono 162 (pari al 20,98%) e le donne 322 (pari al 24,25%).

SEZIONE 3. PARITA' / PARI OPPORTUNITA'

3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Durante il 2020, il CUG ha proseguito le attività previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, emanato con D.R. n. 396 del 19 giugno 2018. Il Piano è reperibile al seguente *link*:

<https://www.unibs.it/ateneo/strutture-comitati-e-commissioni-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/relazioni-annuali-del-cug>

Si rimanda alla sezione 4.3 della presente relazione in cui sono elencate le Azioni Positive, presenti nel Piano Triennale 2018-2020, portate avanti dal CUG nel 2020.

Fra le azioni positive aventi quali oggetto la parità e le pari opportunità, durante il 2020, è stata pianificata una revisione del Regolamento del CUG alla luce della direttiva n.2/2019.

Nel 2020 il CUG ha sviluppato le seguenti iniziative in linea con gli obiettivi e le aree di intervento del Piano Triennale di Azioni Positive:

- la diffusione della cultura di genere attraverso il ricorso a cicli di proiezioni di film incentrati su queste problematiche utilizzando la Convenzione con il Cinema Nuovo Eden, curata dalla Prof.ssa Alessi; il programma di proiezioni è stato però bloccato a causa dell'emergenza Covid e verrà riproposto appena possibile.
- corsi finalizzati a promuovere il "Gender-equality in science": la Prof.ssa Bannò ha organizzato il corso di sensibilizzazione alla diversità (Gender in Science, 15 Dicembre 2020), per i Dottorandi del DRIMI che ha visto la partecipazione di una trentina di dottorandi/e.

Nel 2020 il CUG ha redatto il Bilancio di Genere (BdG) dell'Università degli Studi di Brescia (il primo nella storia dell'Ateneo). Il gruppo di lavoro, formato sia da componenti del CUG che da docenti e ricercatori dell'Ateneo, invitati a partecipare in ragione della loro particolare competenza in materia, ha raccolto e elaborato i dati necessari per la costruzione del BdG, grazie anche alla disponibilità di tesisti e dottorandi. Il BdG, la cui elaborazione si è conclusa a dicembre 2020, è stato presentato in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 26/01/2021 e del 25/01/2021 ed è stato approvato all'unanimità da entrambi gli organi. Il CUG ha fortemente voluto la redazione del BdG per promuovere le pari opportunità e ridurre le disparità di genere, attraverso l'inclusione della considerazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. È previsto infatti che il BdG sia parte integrante del Piano Strategico e del Piano delle Performance della nostra Università.

3.2 Azioni positive: Pareri richiesti al CUG

Nel 2020 il CUG non è stato chiamato a esprimere pareri su riorganizzazioni o proposte di altro genere.

Il CUG ha partecipato alle sedute di Contrattazione con le Rappresentanze sindacali dell'Ateneo.

3.3 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione dei partecipanti ai corsi di formazione

La tabella 21 riporta la fruizione della formazione, in termini di ore fruite, offerta dal nostro Ateneo al personale docente e non docente, suddivisa per genere ed età.

La maggior parte dei partecipanti ai corsi di formazione ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni, in linea col fatto che la maggior parte dei dipendenti dell'Ateneo ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni (786 persone su un totale di 1095 dipendenti hanno un'età compresa fra 40 e 60 anni, si vedano le tabelle della sez. 1).

Considerando il totale dei partecipanti alle diverse iniziative formative, si vede una maggior partecipazione delle donne (77%) rispetto agli uomini (67%) per i corsi di aggiornamento professionale, ed il contrario per i corsi sulla sicurezza (2% delle donne e 15% degli uomini).

Tabella 21. Fruizione in ore della formazione suddiviso per genere e età

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	32	148	112	32	324	15	0	20	76	14	0	110	2
Aggiornamento professionale	63	211	524	614	72	1484	67	44	548	1022	2200	316	4130	77
Competenze manageriali/Relazionali									102	102			204	4
Tematiche CUG	8	48	120	188	44	408	18	20	116	216	532	60	944	17
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	71	291	792	914	148	2216		64	786	1416	2746	376	5388	
Totale ore %	3%	13%	36%	41%	7%	100%	100%	1%	15%	26%	51%	7%	100%	100%

L'intenzione per il futuro è quella di potenziare la formazione relativa alla violenza di genere per la quale non risulta, per l'anno 2020, alcuna ora di formazione erogata al personale.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Come riportato nella sezione 2.6, il CUG da tempo segue con attenzione le indagini svolte in Università che abbiano a tema il benessere organizzativo. Si riportano qui di seguito i risultati dell'indagine sul Benessere Organizzativo effettuata nel 2020 nel personale tecnico-amministrativo (PTA).

4.1 Indagine sul benessere lavorativo

L'indagine sul benessere lavorativo del PTA è stata avviata a novembre 2020 utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e già impiegato dall'Università di Brescia nell'indagine del 2019, con l'aggiunta di alcune domande proposte dal CUG. Nel questionario 2020 sono state inserite alcune domande relative allo smart working (lavoro agile) a seguito del suo diffuso impiego nel periodo di chiusura di tutte le attività lavorative "in presenza" per il dilagare della pandemia da Covid-19.

Il questionario ANAC prevede per ogni affermazione 6 possibili risposte dell'intervistato per esprimere il livello di accordo, da un minimo ("per nulla"), a un massimo ("del tutto"), codificate, in senso progressivo, da 1 a 6. In linea con quanto effettuato da altri Atenei, le risposte ad ogni domanda sono state poi accorpate in 2 categorie: da 1 a 3 in area negativa ("non favorevoli") e da 4 a 6 in area positiva ("favorevoli"). Per semplicità di lettura nelle tabelle seguenti si riporta: - la percentuale di risposte in area negativa oltre al punteggio medio per ogni domanda e il confronto con il 2019 espresso come differenza (Δ 2019).

Si riporta inoltre un confronto con i dati delle precedenti indagini dell'Università di Brescia e con le indagini svolte in altri Atenei nell'ambito del progetto **Good Practice**. Il Progetto Good Practice è coordinato dal Politecnico di Milano dal 1999 e ha l'obiettivo di misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle Università Italiane aderenti in termini di 1-soddisfazione degli utenti (PTA, docenti e studenti) 2- di efficienza (costi sostenuti) dei servizi tecnico-amministrativi.

Per un'interpretazione immediata delle risposte degli intervistati si veda la seguente legenda per i codici colore:

LEGENDA TABELLE	
CODICE COLORE	SIGNIFICATO
	% DI RISPOSTE IN AREA NEGATIVA SUPERIORE AL 50%
	AUMENTO DELLE RISPOSTE IN AREA NEGATIVA >2% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE
	DIMINUZIONE DELLE RISPOSTE IN AREA NEGATIVA >2% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

In totale hanno risposto 350 persone (nel 2019 erano 319), anche se il numero di rispondenti è inferiore per alcune domande che potevano essere di interesse limitato per alcune tipologie di dipendenti. I risultati, suddivisi per ciascuna delle 14 sezioni indagate, sono riportati nelle tabelle 22-37 e commentati sinteticamente qui di seguito. Nel commento, le percentuali sono state arrotondate all'intero per facilitarne l'interpretazione.

Sezione A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato (tab. 22)

- Le percentuali di risposte negative sono modeste, con poche differenze rispetto al 2019, per tutte le affermazioni tranne per *“Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano”* in cui si registra un aumento del punteggio medio dello 0,2 con una percentuale di risposte in area negativa che passa dal 32 al 39%. Su questo punto, così come per altri, va considerato l’impatto dell’emergenza sanitaria e della modalità di lavoro da remoto per il COVID-19.
- Il risultato non è confrontabile con quelli del progetto Good Practice in quanto sono state utilizzate domande differenti.

Sezione B. Discriminazioni (tab. 23)

- Si osserva un aumento modesto di risposte in area negativa per la percezione di discriminazioni riguardanti l’appartenenza sindacale (2%) e più consistente (7%) per quelle relative alla disabilità
- Si osserva una riduzione per la percezione che l’età costituisca un ostacolo sul lavoro.
- L’analisi separata per maschi e femmine mostra che il 23% delle donne a fronte dell’8% dei maschi ritiene che il genere costituisca un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro (dati non riportati in tabella)
- Il risultato non è confrontabile con quelli del progetto Good Practice in quanto sono state utilizzate domande differenti.

Sezione C. Equità (tab. 24)

- Le percentuali di risposte negative rimangono elevate, per lo più introno e oltre il 50%, e i punteggi medi sono bassi
- Il punteggio medio della sezione rimane comunque più elevato rispetto a quello della media registrata dagli atenei del progetto Good Practice
- Si nota tuttavia una riduzione del 3-9% della percentuale di risposte negative per tutte le affermazioni, con un miglioramento, sia pur modesto, della percezione generale di equità.

Sezione D. Carriera e sviluppo professionale (tab. 25)

- Le percentuali di risposte negative riguardanti le possibilità di sviluppo professionale rimangono assai elevate e i punteggi medi sono bassi
- Anche per questi aspetti si nota un miglioramento generale, con una riduzione della percentuale di risposte negative anche del 5% rispetto al 2019
- Il punteggio medio è sovrapponibile a quello degli atenei del progetto Good Practice

Sezione E. Il mio lavoro (tab. 26)

- Si ha una bassa percentuale di risposte negative, senza sostanziali cambiamenti rispetto all’indagine 2019
- Il risultato è in linea con gli atenei del progetto Good Practice

Sezione F. I miei colleghi (tab. 27)

- Nonostante aumenti la percezione di una maggiore spinta da parte dell’organizzazione verso il lavoro collaborativo, la percentuale di risposte negative sul *“far parte di una squadra”* e sulla diffusione delle informazioni all’interno del gruppo, già elevata nel 2019, è ulteriormente aumentata, presumibilmente a causa della maggiore difficoltà del lavoro di gruppo solo mediante contatti a distanza per il Covid-19

- I risultati sono in accordo con quelli degli atenei del progetto Good Practice

Sezione G. Il contesto del mio lavoro (tab. 28)

- La percentuale di risposte in area negativa è piuttosto rilevante, dal 36% al 58% per le diverse affermazioni, anche se si nota un calo in tutti gli item, eccetto per la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione
- Il risultato è in linea con gli atenei del progetto Good Practice

Sezione H. Il senso di appartenenza (tab. 29)

- Le risposte negative sono contenute e si osserva una sostanziale riduzione delle risposte in area negativa rispetto al 2019 per tutti gli item tranne il dispiacersi per giudizi negativi sull'ente
- Il risultato è in linea con gli atenei del progetto Good Practice

Sezione I. L'immagine della mia amministrazione (tab. 30)

- Le risposte negative sono poco più del 10%, con un modesto aumento di quelle sul giudizio dei familiari e conoscenti
- Il risultato non è confrontabile con le università del progetto Good Practice in quanto questo ambito non era incluso

Sezione L. La mia organizzazione (tab. 31)

- Questa area appare critica, con circa la metà dei partecipanti che ha espresso un parere negativo, soprattutto sulla conoscenza delle strategie e risultati dell'organizzazione, anche se si nota una riduzione della % di risposte negative rispetto al 2019
- Il punteggio medio è lievemente più basso rispetto agli altri atenei del progetto Good Practice

Sezione M. Le mie performance (tab. 32)

- Quest'area presenta una percentuale di risposte negative piuttosto elevata, pur essendo inferiore alla metà dei partecipanti, in lieve crescita rispetto all'anno precedente; anche questo ambito potrebbe essere stato influenzato dalla modalità di lavoro da remoto
- La percezione del PTA è lievemente più negativa rispetto a quella del personale degli atenei del progetto Good Practice

Sezione N. Il funzionamento del sistema (tab.33)

- Diminuisce la percentuale di risposte in area negativa per tutti gli items eccetto che per il coinvolgimento su obiettivi e risultati attesi
- Una percentuale ancora superiore al 70% del PTA dà un giudizio negativo sulla premialità per le persone capaci che si impegnano, ma nel 2019 tale percentuale superava il 76%
- E' l'ambito con maggiore discrepanza negativa nel punteggio medio di UNIBS rispetto agli altri atenei del progetto Good Practice (-0.4 punti)

Sezione O. Il mio capo e la mia crescita (tab. 34)

- La percentuale di risposte negative su questo ambito è di circa un terzo, ma è vicina alla metà per alcune affermazioni; rispetto all'indagine del 2019 si notano alcuni cambiamenti in entrambi i sensi (qualcuno peggiora, altri migliorano), di modesta entità
- Il punteggio medio è lievemente inferiore a quello registrato dagli atenei del progetto Good Practice

Sezione P. Il mio capo e l'equità (tab. 35)

- Le risposte in area negativa sono circa un terzo del totale, con modesti cambiamenti rispetto all'indagine 2019
- Il punteggio medio è lievemente inferiore a quello registrato dagli altri atenei del progetto Good Practice.

Quale commento generale, si può notare che l'indagine 2020 ha sostanzialmente confermato i risultati di quella del 2019: analizzando le risposte fornite da oltre la metà del PTA attualmente in servizio (329 su 484) si vede un quadro di luci e ombre, con una minoranza di risposte in area negativa, anche inferiore al 30%, per alcuni ambiti, e aspetti critici per quattro ambiti, che presentano le più alte percentuali di risposta in area negativa:

- C ("L'equità nella mia amministrazione")
- D ("Carriera e sviluppo professionale")
- L ("La mia organizzazione")
- N ("Il funzionamento del sistema").

In particolare, si conferma una elevata percentuale di risposte negative sull'equilibrio del rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (C03), sull'equilibrio nel modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (C04), sul percorso di sviluppo professionale (D01), sulle possibilità reali di fare carriera nell'ente legate al merito (D02) e sulla possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli (D03). Nell'area L ("La mia organizzazione"), le domande con una maggior percentuale di risposte negative sono quelle sulla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (L01) e sui risultati ottenuti dall'amministrazione (L03). Nell'area N ("Il funzionamento del sistema") più della metà dei rispondenti ha fornito una risposta negativa sulle affermazioni che i risultati della valutazione aiutino a migliorare le performance (N03), che l'amministrazione premi persone capaci e che si impegnano (N04) e che il sistema di valutazione delle performance sia stato adeguatamente illustrato al personale (N05). Si mantiene una maggioranza di risposte positive per il settore A ("Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato"), B ("Le discriminazioni"), E ("Il mio lavoro"), F ("I miei colleghi"), H ("Il senso di appartenenza"), I ("L'immagine della mia amministrazione"), M ("Le mie performance"), O ("Il mio capo e la mia crescita") e P ("Il mio capo e l'equità"). Nell'area G ("Il contesto del mio lavoro") vi sono alcune affermazioni con predominanza di risposte positive ma altre con una maggioranza di risposte negative. In particolare, vi sono aspetti critici per le domande sull'investimento dell'organizzazione nelle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione (G01) e sulla circolazione delle informazioni nell'organizzazione (G04).

Si è osservato un miglioramento, sia pur modesto, per alcuni ambiti di ricerca, ma un peggioramento per altri. In particolare, un aumento delle risposte negative relativamente ai rapporti all'interno di gruppi di lavoro e con il capo e alla comunicazione di informazioni nell'ambito lavorativo potrebbe essere dovuto, almeno in parte, alle difficoltà di rapportarsi con il personale per le modalità di lavoro a distanza imposte dall'emergenza Covid-19.

Le indagini svolte nelle Università del progetto Good Practice hanno fornito risultati simili, indicando, come già scritto nella relazione dello scorso anno, che gli aspetti più problematici del benessere lavorativo sembrano essere più legati ad aspetti strutturali, dell'organizzazione generale dell'Università in Italia, piuttosto che ad aspetti prettamente locali. Si può ritenere quindi che le risposte negative in parte derivino da limiti e vincoli legislativi ma anche che la percezione di non soddisfacente equità dell'amministrazione sia legata alla non ottimale trasparenza dei rapporti fra personale e governance, come confermato, in termini di

dati negativi, anche dalle risposte sulla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e dalle criticità sulla formazione.

Indagine sul lavoro agile (telelavoro)

Le risposte ad alcune domande sul lavoro agile, aggiunte dal CUG al questionario ANAC sono riportate nella tabella 37. La maggior parte dei rispondenti conosceva già il lavoro agile (LA01) e oltre il 90% l'ha applicato, parzialmente o completamente, nel 2020 (LA02). La maggioranza, tra quanti hanno risposto su questo punto (LA03 e LA04), ha espresso un parere positivo in merito al supporto tecnico e agli strumenti informatici fornito dalla nostra Università. L'elevata percentuale di mancate risposte alla domanda sull'utilizzo degli strumenti informatici forniti dall'Università di Brescia è presumibilmente dovuta al fatto che diversi lavoratori hanno preferito utilizzare strumenti propri e non quelli forniti dall'Università. Vi sono pareri contrastanti invece sulle iniziative di formazione dell'Università di Brescia, con circa la metà delle risposte negative (LA05). Una maggioranza di risposte positive si osserva invece per la collaborazione e supporto da parte dei colleghi e per il grado di autonomia nello svolgimento delle mansioni nel lavoro da remoto (LA06 e LA07). Un livello complessivo di soddisfazione emerge anche dalle risposte sull'equilibrio famiglia-lavoro (LA08). La maggioranza degli intervistati vorrebbe continuare a svolgere (anche parzialmente) le proprie mansioni da remoto anche dopo la fine dell'emergenza Covid-19 (LA09), esprime in generale un grado elevato di soddisfazione dell'esperienza di lavoro da remoto (LA10) e sarebbe interessata a svolgere anche solo in parte la propria attività lavorativa in modalità agile (a distanza), potendo concordare alcune condizioni di lavoro e con il diritto a non essere connesso/a per un numero di ore definito (LA11).

Tabella 22 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	21,3	-1,6	3,9	+0,1
A01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	23,0	-5,9	4,4	+0,1
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di protezione e prevenzione	15,8	-5,5	4,7	+0,3
A03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	31,5	-2,7	4,1	+0,1
A04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, ecc.)	20,9	+2,5	2,2	+0,1
A05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	13,8	-1,4	1,8	-0,1
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4,6	-0,3	5,6	-
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	15,8	-6,0	4,8	+0,2
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	27,0	-2,0	4,3	+0,1
A09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	38,9	+6,8	2,9	+0,2

Tabella 23 Le discriminazioni

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
B. Le discriminazioni	10,8	+0,4	4,6	-0,1
B01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	10,3	+2,3	5,2	-0,2
B02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	9,8	+1,6	5,3	-0,1
B03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5	+0,2	5,5	-0,1
B04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	18,8	-	2,0	-
B05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	4,6	+0,2	5,6	-
B06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4,8	-0,7	5,6	-
B07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	18,6	-5,9	2,1	-0,1
B08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	3,1	-1,0	5,7	-
B09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	21,6	+6,8	4,7	-0,3

Tabella 24 L'equità nella mia amministrazione

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
C. L'equità nella mia amministrazione	53,2	-4,6	3,3	+0,1
C01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	48,4	-6,0	3,4	+0,1
C02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	49,4	-4,3	3,4	+0,1
C03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	65,5	-5,8	2,9	+0,2
C04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	73,0	-3,6	2,6	+0,1
C05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	29,8	-3,2	4,2	+0,1

Tabella 25 Carriera e sviluppo professionale

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
D. Carriera e sviluppo professionale	62,0	-2,8	3,0	+0,1
D01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	72,3	+0,3	2,7	+0,1
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	75,2	-5,4	2,5	+0,2
D03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	68,5	-2,4	2,9	+0,2
D04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	43,2	-3,6	3,6	+0,1
D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	50,9	-2,6	3,5	+0,2

Tabella 26 Il mio lavoro

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
E. Il mio lavoro	22,3	-0,3	4,5	+0,1
E01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	22,8	+1,4	4,5	-
E02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	12,2	-0,6	4,9	+0,1
E03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	26,4	-0,9	4,3	+0,1
E04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	14,0	-1,0	4,7	-
E05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	36,2	-0,2	3,9	+0,1

Tabella 27 I miei colleghi

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
F. I miei colleghi	27,3	+0,1	4,3	-
F01 - Mi sento parte di una squadra	41,6	+3,0	3,8	-0,1
F02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,2	-1,2	5,3	+0,1
F03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	14,0	+0,9	4,8	-
F04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	35,3	+3,8	4,0	-0,1
F05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	40,4	-6,3	3,8	+0,2

Tabella 28 Il contesto del mio lavoro

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
G. Il contesto del mio lavoro	44,6	-2,8	3,6	-
G01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	55,3	-4,6	3,2	+0,1
G02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	30,7	-4,8	4,1	+0,1
G03 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	43,8	-5,0	3,6	+0,1
G04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	57,8	+2,5	3,3	-
G05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	35,6	-1,7	3,9	-

Tabella 29 Il senso di appartenenza

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
H. Il senso di appartenenza	21,6	-0,8	4,2	-
H01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	23,1	-1,7	4,5	-
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	13,1	-1,2	4,9	-
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	16,4	+1,9	4,8	-0,1
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	25,8	-6,1	4,1	+0,1
H05 Se potessi, comunque, cambierei ente	29,5	+0,3	2,7	-0,1

Tabella 30 L'immagine della mia amministrazione

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2020	Δ2019	2020	Δ2019
I. L'immagine della mia amministrazione	12,2	+0,6	4,7	-0,1
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	11,6	+2,5	4,9	-
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	11,6	-	4,7	-0,1
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	13,4	-0,5	4,7	-

Tabella 31 La mia organizzazione

L. La mia organizzazione

- L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione
- L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione
- L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione
- L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione

Tabella 32 Le mie performance

M. Le mie performance

- M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?
- M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro
- M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro
- M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

Tabella 33 Il funzionamento del sistema

N. Il funzionamento del sistema

N01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro

N02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance

N03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance

N04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano

N05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale

Tabella 34 Il mio capo e la mia crescita

O. Il mio capo e la mia crescita

O01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi

O02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro

O03 - È sensibile ai miei bisogni personali

O04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

Tabella 35 Il mio capo e l'equità

	% rispos te in area negat iva	Punteggio medio		
				Δ
				2
				0
	20	Δ2	20	1
	20	019	20	9
P. Il mio capo e l'equità	31, 6	-0,2	4, 1	-

P01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione

P02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro

P03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

P04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore

32,5	+1,4	4,0	-0,1
34,3	-1,2	3,8	-0,1
38,3	+0,3	3,8	-
21,3	-1,4	4,6	-

Tabella 36 Punteggi medi 2020

Punteggi medi 2020			
	Progetto Good Practice	UNIMIB	UNIBS
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	-	-	3,9
B. Le discriminazioni	-	-	4,6
C. L'equità nella mia amministrazione	3,0	3,1	3,3
D. Carriera e sviluppo professionale	3,0	3,0	3,0
E. Il mio lavoro	4,5	4,3	4,5
F. I miei colleghi	4,4	4,4	4,3
G. Il contesto del mio lavoro	3,5	3,6	3,6
H. Il senso di appartenenza	4,3	4,2	4,2
I. L'immagine della mia amministrazione	-	-	4,7
L. La mia organizzazione	3,4	3,3	3,2
M. Le mie performance	3,8	3,8	3,6
N. Il funzionamento del sistema	3,6	3,5	3,2
O. Il mio capo e la mia crescita	4,2	4,2	4,1
P. Il mio capo e l'equità	4,2	4,2	4,1

Tabella 37 Questionario Lavoro Agile 2020

Questionario Lavoro Agile 2020			
		No.	%
LA01. Conoscevi la modalità del lavoro agile/telelavoro come forma di lavoro prima dell'emergenza COVID-19?	No	102	29,1
	Sì	248	70,9

LA02. Hai svolto la tua attività lavorativa da remoto durante l'emergenza COVID-19?	No	23	6,6
	Sì	181	51,7
	Sì, parzialmente	246	41,7
		% risposte in area negativa	Punteggio medio
LA03. Come valuti il supporto tecnico fornito dall'Università degli Studi di Brescia per permetterti di svolgere la tua attività lavorativa da remoto?		31,0	4,1
LA04. Se hai utilizzato gli strumenti informatici forniti dall'Università degli Studi di Brescia per svolgere la tua attività lavorativa da remoto, come li valuti?		26,6	4,3
LA05. Come valuti le iniziative di formazione dell'Università degli Studi di Brescia per la tua attività lavorativa da remoto?		47,9	3,5
LA06. Come valuti la collaborazione e supporto da parte dei tuoi colleghi/e nello svolgimento delle tue mansioni lavorative da remoto?		22,7	4,5
LA07. Quanto l'esperienza di lavoro da remoto ti ha fatto riscontrare una maggiore autonomia nello svolgimento delle tue mansioni?		33,9	4,0
LA08. Quanto ritieni che il lavoro da remoto permetta di raggiungere un migliore equilibrio famiglia-lavoro?		22,5	4,5
LA09. Quanto vorresti continuare a svolgere (anche parzialmente) le tue mansioni da remoto dopo la fine dell'emergenza COVID-19?		29,4	4,3
LA10. In generale, quanto sei soddisfatto dell'esperienza di lavoro da remoto?		19,0	4,6
LA11. Quanto saresti interessato/a a svolgere solo per alcuni giorni al mese la tua attività lavorativa in modalità agile (a distanza), potendo concordare alcune condizioni di lavoro (orario lavorativo, ad esempio) e con il diritto a non essere connesso/a per un numero di ore definito?		26,5	4,6

4.2 Valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere

Il Servizio Salute e Sicurezza dell'Ateneo, rappresentato dall'Ingegnera Rossella Benatti, è stato contattato l'11 gennaio 2021 e dichiara che, per il 2020, non ci sono variazioni rispetto al 2019.

4.3 Azioni positive

Oltre a quanto già riportato nelle sezioni 3.1, 3.2, e 4.1, le azioni positive portate avanti dal CUG durante il 2020 possono essere così riassunte:

1) Su proposta del CUG è stato istituito, per il Personale dell'Ateneo, un fondo spesa per il sostegno alla cura degli Anziani, che si aggiunge ai sostegni economici per gli Asili Nido e i centri Estivi per i figli dei dipendenti dell'Ateneo.

2) Su proposta del CUG, nel 2020 l'indagine sulla qualità del benessere organizzativo è stata allargata anche al personale docente e ricercatore. I risultati di questa parte dell'indagine saranno resi noti a breve.

3) È stato redatto il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo.

4) La Consigliera di Fiducia Dott.ssa Francesca Torelli, che è presente in Ateneo dal novembre 2017, ha presentato e consegnato al CUG una relazione sull'attività svolta in Ateneo nel 2020.

La Consigliera di Fiducia nella sua relazione annuale ha evidenziato e analizzato le situazioni da lei trattate (12 casi) e ne ha presentato una sintesi al CUG. Sotto il profilo della composizione di genere il numero dei segnalanti uomini eguaglia quello delle segnalanti donne a differenza di quanto era avvenuto negli anni precedenti dove la componente femminile costituiva il 65% delle persone che si rivolgevano alla Consigliera di Fiducia. La Consigliera, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli studenti all'inizio di ogni corso di studio.

5) Nel 2020, oltre al supporto e gestione delle segnalazioni, l'attività della Consigliera si è sviluppata anche attraverso la partecipazione, in qualità di relatrice, ad un ciclo di tre incontri organizzati dal CUG dal titolo "Dialoghi con la consigliera" per il personale dell'Ateneo il 3, 8 e 13 luglio (si veda anche il punto 9 di seguito); e con la partecipazione agli incontri con il CUG il 23 giugno e il 18 dicembre. La Consigliera ha inoltre fornito supporto all'Ateneo in merito alla partecipazione all'indagine condotta dal Corriere della Sera sul tema del fenomeno delle molestie sessuali negli Atenei, servizio che è stato pubblicato l'11 dicembre 2020 sull'insero Sette del Corriere.

6) Dal mese di ottobre 2018 è attiva in Ateneo la figura del Garante per gli studenti. La Garante, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli studenti all'inizio di ogni corso di studio.

7) Il CUG aderisce al Forum Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionali degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

8) Il CUG ha attuato nel 2020 la partecipazione alla Rete CUG Lombardia, al Coordinamento con il CUG delle amministrazioni locali quali Comune di Brescia, ATS e ASST ospedali Civili di Brescia

9) Il CUG ha organizzato per la formazione del personale docente e non docente nell'anno 2020 i seguenti corsi:

-Ciclo di incontri con la Consigliera di fiducia dell'Ateneo Dott.ssa Francesca Torelli. Tre incontri calendarizzati nel mese di Luglio (3-8-13 Luglio) in modalità telematica con la piattaforma Teams, aperti a PTA, Docenti e Studenti.

-Corso dal titolo "Benessere organizzativo e gestione dei conflitti" tenuto dalla Dott.ssa Silvia Motta.

Il corso è stato tenuto nel mese di Novembre (17-18-19 Novembre), ha avuto la durata di 4 ore ed è stato rivolto a tutto il PTA, si è svolto in modalità telematica con la piattaforma Teams, Il PTA è stato suddiviso in 3 gruppi.

Per ogni corso l'Ufficio Formazione dell'Ateneo si occupa di raccogliere le adesioni, gestire le edizioni dei corsi, organizzare e distribuire il materiale didattico fornito dai docenti, gestire le presenze e le schede valutative dei corsi.

Il CUG ha organizzato eventi on-line:

-27 Gennaio 2020 –Giorno della Memoria: è condiviso il programma della Casa della Memoria di Brescia denso di iniziative aperte al pubblico.

-05 Maggio 2020 Seminario on-line “Disabilità, lavoro, inclusione” tenuto dalla Prof.ssa Luciana Guaglianone nell'ambito del Corso di studi di Filosofia del diritto.

-03 Giugno 2020 Webinar “Differenze di genere nell'emergenza Covid-19” organizzato dal LOG-Centro d'Ateneo sugli studi di genere.

-04 Novembre 2020 Webinar “Manifesto per le parità di genere nei panel” incentrato sulla campagna Equal Panel, organizzato dal LOG-Centro d'Ateneo sugli studi di genere.

-25 Novembre 2020 Webinar “Contro la violenza verso le donne” in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere verso le donne. Organizzato dal LOG-Centro d'Ateneo sugli studi di genere.

-10 Dicembre 2020 evento on-line organizzato dal CUG “Violenza di genere e contesto sociale” volto a portare l'attenzione sulla violenza di genere nel contesto sociale presentando dati su cui riflettere.

-15 Dicembre 2020 Nell'ambito del corso di studi del Dipartimento DIMI si è tenuto il Corso “Gender in Science” patrocinato dal CUG e svolto dalla Prof.ssa Mariasole Bannò.

10) Il CUG mantiene in continuo aggiornamento le pagine Web che lo rappresentano nel portale dell'Ateneo per rendere maggiormente fruibile e divulgabile il suo operato e le iniziative sostenute.

11) Convenzione con il Cinema Eden in città. La programmazione è stata sospesa a causa dell'emergenza Covid-19. Appena possibile si riprenderà per proporre e far proiettare Film su materie di interesse finalizzati alla diffusione della cultura di genere e tutte le questioni legate al benessere lavorativo consentendone l'approfondimento.

Infine il CUG ha condiviso e patrocinato una serie di eventi nel nostro Ateneo oltre ad aver pubblicizzato e sostenuto alcuni eventi proposti da altri Atenei e altri CUG. Si rimanda al link <https://www.unibs.it/eventi/elenco> per l'elenco completo.

Le azioni positive più rilevanti, anche in termini di impegno economico, riguardano gli Asili Nido e i Centri Estivi per i figli dei dipendenti dell'Ateneo per la cui analisi si rimanda al paragrafo precedente, a cui si è aggiunto nel 2020, il fondo per l'attività di sostegno al personale dell'Ateneo per la Spesa per Anziani.

È compito del CUG continuare a monitorare con attenzione tali “azioni positive” cioè i sostegni economici per asili nido, centri estivi e spese per anziani, al fine di migliorarne la programmazione futura.

L'Amministrazione ha messo a disposizione del CUG, per le azioni positive per il triennio 2020-2022, l'importo di 100 mila euro l'anno e 6 mila euro per le spese relative al contratto della Consigliera di Fiducia.

Nel 2020 sono stati distribuiti dal CUG 80.028,35 euro con un avanzo di 25.961,72 euro rispetto all'importo stanziato.

Anche per il 2021, per ora, è stato confermato lo stesso Budget.

Per il 2021 il CUG si prefigge infine di sviluppare la promozione del linguaggio di genere tramite revisione linguistica di un campione rappresentativo di documenti rivolti all'esterno dell'Ateneo. La revisione dei documenti sarà condotta prendendo come modello l'iniziativa adottata dalla Università di Trieste che ha pubblicato il libro: “Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un

punto di vista di genere”. La revisione dei documenti era stata proposta già nel 2020 ma, ad oggi, non si è ancora potuti partire con l’iniziativa.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nella stesura della presente sezione abbiamo analizzato principalmente due documenti emanati dall’Università di Brescia nell’ambito del processo di misurazione e valutazione della *performance*, che si snoda in una serie di fasi che vanno inquadrare nell’ambito più generale del ciclo di gestione della *performance*, in conformità con quanto previsto dall’art. 4, comma 2 del D.Lgs. 150/2009:

- Piano strategico triennale deliberato dal CdA, su proposta del Rettore e dei suoi Delegati
- Piano integrato della *performance*, in coerenza con il Piano strategico triennale, con definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato (*target*) e dei rispettivi indicatori (KPI)

Gli obiettivi ‘strategici’ sono definiti dal Rettore e dai Delegati nel Piano strategico triennale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto degli indirizzi contenuti nella Programmazione triennale di cui alla Legge 43/2005. Dagli obiettivi strategici (di norma con arco temporale triennale) discendono a cascata gli obiettivi operativi (arco temporale annuale) di Ateneo e delle strutture nonché gli obiettivi individuali del Direttore Generale, dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo titolare di posizioni organizzative. Gli obiettivi relativi alla *performance* organizzativa e individuale sono strettamente correlati con gli obiettivi strategici e operativi dell’Amministrazione, secondo una logica di *cascading*; questo meccanismo favorisce il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella *mission* e nel mandato dell’Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale, a consolidare il senso di appartenenza e a promuovere un clima organizzativo favorevole.

La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e la successiva valutazione viene effettuata sotto il profilo operativo dalla Struttura tecnica di supporto all’OIV, mediante piattaforme digitali dove sono inseriti tutti gli obiettivi con l’indicazione dell’indicatore e del relativo *target*.

Gli obiettivi strategici delle aree della didattica e della ricerca sono di pertinenza dei Dipartimenti su cui ricade la responsabilità *in primis* del raggiungimento degli obiettivi stessi; i riflessi del mancato raggiungimento ricadono nell’ambito correlato al ciclo del bilancio.

Gli obiettivi strategici e operativi relativi all’area strategica dei servizi strumentali alla didattica e alla ricerca sono invece di diretta responsabilità degli Organi di governo e della dirigenza.

Il Piano Strategico dell’Università degli Studi di Brescia per il triennio 2020-2022 è stato approvato dal Senato Accademico e adottato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2019; in esso sono contenuti, tra le altre cose, gli obiettivi e le politiche dell’Ateneo nell’ambito delle tre aree specifiche di pertinenza del mondo universitario: didattica, ricerca e terza missione.

Un’ulteriore area strategica, definita dei “Servizi Strumentali”, si focalizza su alcuni temi tra i quali vogliamo evidenziarne due: il carattere inclusivo della comunità accademica e l’accessibilità per tutti.

In riferimento al primo tema, e cioè il concetto di multiculturalismo è comunemente inteso come valore declinabile nell’idea che, nel mondo universitario, le diverse culture debbano ritrovarsi in una fase di permanente interazione.

In riferimento al secondo tema l’Università di Brescia si propone come modello di inclusione, nel senso di promuovere la didattica, la ricerca e i servizi per una maggiore accessibilità dell’Ateneo alla disabilità. Le azioni che si intendono attuare sono trasversali, poiché coinvolgono i molti settori (Biblioteche, Segreterie Studenti, ICT etc) con i quali gli studenti, il personale tecnico amministrativo e il personale docente entrano in contatto nell’Università.

Un’area del Piano Strategico è dedicata alle Risorse Umane, sia personale tecnico amministrativo sia

personale docente, riconosciute come un valore fondamentale per l'Ateneo, presupposto necessario per ogni obiettivo di crescita e di sviluppo. Impegno primario è quindi per l'Ateneo quello di valorizzare il personale già in servizio ma anche identificare le esigenze di nuovo personale, compatibilmente con la normativa vigente che limita gli interventi anche in presenza di disponibilità finanziarie. L'Ateneo si ripropone quindi di valorizzare il merito nel reclutamento e negli sviluppi di carriera, sia del personale docente e ricercatore sia del personale tecnico amministrativo.

Si sottolinea la necessità di valorizzazione delle iniziative di formazione professionale e di formazione permanente, attraverso la Scuola di Management e Alta Formazione (SMAE).

L'Ateneo assegna un'alta priorità nel triennio alla reingegnerizzazione dei processi, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali, finalizzate alla messa a punto di un'organizzazione efficiente, sostenibile, orientata alla soddisfazione degli stakeholders.

Strumenti per rafforzare l'amministrazione sono:

- semplificazione dei processi, mediante procedure più agili e tempistiche certe;
- individuazione chiara delle competenze e delle responsabilità;
- ricorso alla premialità per valorizzare i migliori contributi;
- l'innovazione.

Per il personale docente e ricercatore l'Ateneo si impegna a stanziare le risorse necessarie per una equilibrata crescita dei Dipartimenti, ponendo una particolare attenzione alle esigenze formative, alla qualità della ricerca scientifica e al reclutamento dei giovani.

Punti cardine, tra gli altri, favorire le attività di ricerca collaborativa e stimolare l'innovazione della didattica. Infine, grande attenzione viene posta alle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità fra donne e uomini.

Il CUG ritiene che quanto scritto nel Piano Strategico sia condivisibile e che debba essere attuato, soprattutto per quanto riguarda la valorizzazione del personale attraverso percorsi di merito.

Per quanto riguarda le politiche di conciliazione, alcune iniziative sono già state intraprese con successo (e.g. asili nido, centri estivi) ma molto deve essere ancora intrapreso, soprattutto per quanto riguarda le politiche di supporto al personale con familiari anziani e disabili che richiedono assistenza.

Il Piano Integrato triennio 2019-2021 è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.01.2019; in esso sono inseriti gli obiettivi individuali assegnati per l'anno 2020 al Direttore Generale, ai Dirigenti e a tutto il personale tecnico amministrativo titolare di posizione organizzativa.

Al Direttore Generale è stato assegnato l'obiettivo individuale di "Valorizzazione del personale" attraverso l'avvio delle Progressioni economiche orizzontali e delle Progressioni economiche verticali per il personale tecnico amministrativo. Tale obiettivo in *cascading* si è esteso al Responsabile delle Risorse Umane, che ha curato la realizzazione delle procedure di progressione economica e giuridica del personale. Nel 2020 si è proseguito con lo svolgimento di progressioni verticali dalla categoria C alla categoria D amministrativa, e si sono svolte ulteriori progressioni economiche orizzontali per tutte le categorie BCD ed EP. Nel 2021 è previsto che, con l'ultima tranche degli aventi diritto, le progressioni economiche orizzontali avranno coinvolto la totalità del personale di categoria BCD ed EP avente diritto.

Segnaliamo il messaggio positivo dato dall'amministrazione che, dopo anni di stagnazione, ha riattivato le progressioni economiche e giuridiche per valorizzare il personale e le competenze specifiche acquisite.

Al Responsabile del Servizio Risorse Umane sono stati assegnati per il 2020, tra gli altri, gli obiettivi individuali di:

- Revisione della disciplina relativa all'orario di lavoro
- Implementazione dei sistemi di assegnazione del personale tecnico amministrativo alle strutture, con

un progetto contenente meccanismi incentivanti collegati alle performance.

Si sottolinea l'attenzione rivolta alla formazione del personale, come leva strategica per il miglioramento della performance organizzativa; tale attenzione è dimostrata dal costante incremento delle ore di formazione erogate (3.920 nel 2017, 10.170 nel 2018, 11.376 nel 2019) pur mantenendo sostanzialmente stabili i costi sostenuti per la stessa (€ 36.316 nel 2017, € 30.522 nel 2018, € 30.436 nel 2019). In un anno caratterizzato dalla pandemia Covid 19, sono state comunque erogate 8.394 ore di formazione, totalmente svolte in modalità e-learning o webinar, con un costo per la stessa di € 21.176. La formazione si è concentrata soprattutto sugli applicativi informatici che il personale ha imparato ad utilizzare per poter lavorare in autonomia e senza limitazioni da casa.

Preme sottolineare come l'Ateneo abbia implementato la formazione, anche svolta in maniera autonoma tramite la piattaforma Moodle nella quale sono caricati tutti i corsi erogati negli ultimi anni, come mezzo attraverso il quale consentire a tutti i lavoratori di poter svolgere il proprio lavoro in smart working, anche quando la tipologia di mansione lo rendeva non percorribile (per es. personale delle portinerie).

Per quanto riguarda la valorizzazione della performance individuale, la limitata consistenza dei fondi del trattamento accessorio impedisce l'incentivazione del merito e delle performance oltre a rendere molto difficile il reclutamento di tutte le figure che sarebbero necessarie nella struttura amministrativa. Si raccomanda alla governance di adoperarsi su ogni fronte possibile al fine di reperire le risorse necessarie ad incrementare la consistenza di tali fondi.

Infine, vogliamo porre in evidenza due iniziative che a nostro avviso hanno avuto un impatto positivo sul benessere del personale:

1. L'Istituzione del Premio Innovazione ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo 150/2009, mediante l'utilizzo di quota parte delle risorse per il salario accessorio, per gratificare il personale che ha introdotto progetti innovativi.
2. Il Sistema di politiche a sostegno delle famiglie dei dipendenti attraverso l'erogazione di sussidi economici per spese scolastiche, di trasporto e sanitarie (in particolare il 2020 sarà il quinto anno di attuazione di un Piano di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti e i loro familiari).

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

- *Modalità di nomina del CUG:*
Per il quadriennio 2019-2023 Il CUG è stato nominato con Decreto Rettorale n. 241 del 1° aprile 2019.
- *Dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001*
Budget assegnato per l’anno 2020: € 106.000.
- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
Per l’anno 2020 non sono state stanziare risorse per missioni a causa dell’emergenza sanitaria.
Per l’anno 2020 il budget destinato alla formazione è stato pari a € 1.202,00.
I corsi di formazione organizzati dal CUG non erano destinati specificatamente ai/alle componenti del CUG, ma a tutta la comunità universitaria e/o locale:
 - *“L’approccio di genere in medicina: garanzia di cure appropriate e sostenibili”*
 - *“Dialoghi con la Consigliera di Fiducia” (3 incontri)*
 - *“Violenza di genere e contesto sociale “*
 - *“Benessere organizzativo e gestione dei conflitti”*Alcuni/alcune componenti del Cug hanno inoltre partecipato al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università organizzato in collaborazione con il CUG Politecnico di Milano del 3-4 dicembre. La partecipazione non ha implicato esborsi finanziari in quanto l’evento si è svolto on-line.
- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
Sito dedicato e pagina web dedicata all’interno del sito istituzionale di Ateneo e sito.
Il CUG non dispone di uno spazio fisico destinato esclusivamente ai/alle componenti.
- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
Regolamento sul funzionamento interno del CUG
Legge 4 novembre 2010, n. 183
Direttiva n. 2 del 2019
- *Frequenza e temi della consultazione e Presa in carico dei pareri*
Durante l’anno 2020 non sono stati richiesti pareri da parte dall’Amministrazione centrale.
Il Comitato partecipativo degli studenti ha richiesto al CUG un parere sulla “Carta dei diritti e dei doveri delle studentesse e degli studenti”.
- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*
 - Nominata con Decreto Rettorale n. 640 del 1° agosto 2019, la dott.ssa Francesca Torelli è la Consigliera di Fiducia dell’Università degli Studi di Brescia per il periodo 1 agosto 2019 - 31 luglio 2021.

- Durante l'anno 2020 il CUG ha iniziato un rapporto di collaborazione più stretto con il "Centro d'Ateneo LOG - Laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere".

B. ATTIVITA'

Il CUG è organizzato al suo interno attraverso la nomina di referenti per l'attività di gestione dello stesso e con l'individuazione di gruppi di lavoro, aperti anche a soggetti esterni, su specifiche tematiche.

Il CUG ha partecipato nel corso del 2020 all'attività della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità ed alla rete dei CUG della Lombardia, nonché di altri organismi di coordinamento. A livello locale sono continuati i rapporti di collaborazione in particolare con il CUG di ATS, ASST e con quello del Comune di Brescia ed è iniziata la collaborazione con la consigliera provinciale di parità.

Il CUG ha curato l'attuazione del Piano Triennale di Azioni positive approvato con DR 396 del 19 giugno 2018 e la stesura di quello relativo al triennio 2021-23 sulla base delle sollecitazioni e delle proposte formulate da più soggetti durante le sedute del CUG stesso.

In particolare, il CUG ha contribuito alla pubblicazione del bando per l'iniziativa "campi estivi".

Sono inoltre proseguite le attività di formazione rivolte al personale come indicato nella presente relazione. Nella seduta del 18 Dicembre del 2020 il CUG ha proposto di inserire nel piano triennale di azioni positive, tra l'altro, le attività di informazione e formazione sulle soft skills per il personale.

È stata attuata l'azione di riconoscimento di un bonus per il sostegno delle attività di cura sia dei figli minori che delle persone anziane non autosufficienti, secondo criteri definiti dal CUG stesso.

La presidente del CUG ha partecipato a tutte le sedute di contrattazione integrativa; la Presidente, inoltre, ha sollecitato, inviato segnalazioni e tenuto incontri con la *governance* per portare all'attenzione le questioni sollevate e discusse durante le riunioni del CUG riguardanti il benessere lavorativo e le discriminazioni, tra cui in particolare riguardo allo statuto dell'Università, le linee guida per promuovere l'equilibrio tra i generi negli eventi scientifici ed anche problematiche pratiche che hanno coinvolto i dipendenti dell'Università stessa.

Inoltre, il gruppo di lavoro sul Bilancio di genere approvato nella seduta del Senato Accademico del 19.11.2019 ha portato a termine l'elaborazione e la stesura del Bilancio di Genere dell'Ateneo approvato nella seduta del CUG del 18 Dicembre del 2020. Il BdG è poi stato presentato ed approvato nelle sedute del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente del 26 e 25 gennaio 2021.

Nel corso del 2020 sono stati organizzati e svolti tre incontri on line finalizzati a presentare al personale ed agli/alle studenti la figura e le funzioni della Consigliera di Fiducia. La registrazione di due su tre incontri è stata poi caricata sul sito web del CUG UNIBS.

Inoltre, è stato organizzato un evento "Violenza di genere e contesto sociale" in cui sono intervenute, oltre alla Presidente, la Consigliera di Parità provinciale Prof.ssa Nini Ferrari, Prof.ssa Susanna Pozzolo, Prof.ssa Paola Manfredi, Dr.ssa Maria Grazia Ruberto.

L'attività prevista per l'anno 2020 riguardante la campagna "Se tu sottolinei, io non leggo" non è stata portata a termine causa chiusura delle biblioteche per via dell'emergenza sanitaria. La campagna era finalizzata a sensibilizzare i fruitori delle biblioteche sull'importanza di non sottolineare i libri affinché le persone con disabilità visuali possano utilizzare strumenti di visualizzazione del testo.

Durante l'anno 2020 infine il CUG ha partecipato alle attività del LOG.

Molte delle attività previste per il 2020 non sono state svolte in ragione delle restrizioni collegate all'emergenza pandemica.

Durante la seduta del 18 dicembre del 2020 è stata approvata l'adesione alla Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul lavoro, e durante la seduta del 12 Novembre 2020 è stato approvato il manifesto Equal Panel, in seguito approvato anche dal Senato accademico.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Cominciando dalla composizione per genere del personale TA, nell'anno 2020, come si è visto, l'Università di Brescia conta 484 dipendenti appartenenti ai ruoli del PTA, di cui 322 donne e 162 uomini. Il PTA vede una netta prevalenza del genere femminile in quasi tutte le aree, tranne in quella tecnico-scientifica e di elaborazione dati, dove la presenza maschile è prevalente. Nonostante ciò, vi sono ancora differenze retributive tra uomini e donne in alcuni livelli di inquadramento, specie in relazione all'attribuzione di incarichi di responsabilità. Si tratta dunque di una situazione che va tenuta costantemente sotto controllo, al fine di comprenderne le motivazioni e adottare le soluzioni più opportune al fine del riequilibrio delle posizioni retributive di uomini e donne.

1.1 PROPOSTE MIGLIORAMENTO

Alla luce di quanto emerso dalla presente relazione, il CUG propone alcune azioni correttive. In particolare:

- La riproposizione dei corsi di formazione dedicati al personale femminile, con particolare riguardo alla formazione relativa alle competenze manageriali/relazionali e alla violenza di genere, quest'ultimo esteso anche al personale di genere maschile.
- Incontro con le organizzazioni sindacali per riflettere sulla possibilità di inserire la valutazione delle competenze nella contrattazione integrativa e una verifica delle motivazioni delle differenze salariali, allo scopo di individuare eventuali meccanismi di riequilibrio.

2. DATI SUL PERSONALE DOCENTE: RECLUTAMENTO -CARRIERA

Come emerge anche dal Bilancio di genere, al quale si rimanda per l'analisi di dettaglio, nel nostro Ateneo si possono facilmente rilevare alcune dinamiche riscontrate a livello nazionale, che mostrano la segregazione verticale dei generi, ovvero una maggiore presenza delle donne ai livelli più bassi dell'organigramma istituzionale rispetto ai livelli apicali. Nella prima fascia della docenza, ad esempio, le donne sono presenti in una percentuale pari a circa il 20%, il che si riflette inevitabilmente nella minore presenza femminile negli organi di Governance dell'Ateneo. La situazione migliora solo lievemente nella seconda fascia, là dove la presenza femminile è del 37%, per raggiungere un livello sostanzialmente paritario nella fascia dei ricercatori e delle ricercatrici, ma solo grazie alla presenza maggioritaria delle donne nel ruolo dei/delle RU. Se si analizzano più a fondo i dati, tuttavia, emerge con chiarezza che per i/le RtdB si registra la stessa percentuale di presenza maschile e femminile osservata nella seconda fascia (63,5% uomini e 36,5% donne). Dal momento che gli/le RtdB sono destinati/e a passare nella seconda fascia, si può presumere che nei prossimi anni lo squilibrio di genere continuerà a permanere.

2.1 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Rispetto ai problemi ora segnalati, il CUG ritiene che si possa intervenire con alcune azioni.

In primo luogo, deve essere prestata particolare attenzione alla composizione delle Commissioni di concorso, che non sempre appare in linea con la previsione dell'art. 57, comma 1, lett a) del d. lgs. n. 165/2001, secondo il quale le PP.AA. sono tenute a riservare "alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". Occorre dunque invitare tutti i soggetti che, a vario titolo, sono titolari del potere di nomina delle Commissioni di concorso al rigoroso rispetto della norma in parola e a motivare l'eventuale impossibilità, come del resto prevede la legge. Nelle ricerche svolte sull'applicazione della norma in questione, infatti, si è evidenziato il ruolo positivo della presenza di un commissario donna in tutte le commissioni sulla probabilità di una candidata di vincere un concorso e compensare in questo modo lo svantaggio iniziale.

Quanto alla limitata presenza femminile nei ruoli di responsabilità, il CUG invita a prestare particolare attenzione a mantenere l'equilibrio di genere nelle cariche per le quali è sufficiente la nomina (ad es. per i/le delegati/e) e a individuare meccanismi di riequilibrio per le cariche elettive. Appare quindi opportuna la costituzione di una commissione (alla cui costituzione è opportuno che partecipi il CUG) che, sulla base di un'indagine conoscitiva sulle ragioni che frenano la partecipazione femminile agli organismi di *Governance*, proponga gli interventi da adottare, anche a livello statutario o regolamentare. Si tratta, peraltro di un'azione attuativa degli impegni assunti dall'Ateneo con la sottoscrizione del Protocollo di principi sulla parità di genere, nonché in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile.

Un segnale importante dell'attenzione alle questioni legate alla parità e alle pari opportunità potrebbe essere l'attribuzione di una specifica delega in materia, come avviene in altri Atenei, in alcuni dei quali si è anche costituito un Consiglio di Parità che affianca il lavoro del CUG. Tra le deleghe attribuite al momento, infatti, non risulta nessuna delega specifica, né può ritenersi sufficiente la ricomprensione delle questioni legate alla parità nella delega all'inclusione sociale, che ha scopi e destinatari diversi.

3. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Misure di flessibilizzazione del rapporto di lavoro

Restano confermate anche per il 2020 le misure di conciliazione, i permessi della Legge 104/92 i congedi parentali e, solo a partire dal 2020 a seguito della pandemia di Covid sono stati introdotti i nuovi congedi Covid legati all'emergenza sanitaria.

Part-time

Come segnalato anche nel Bilancio di genere, le iniziative assunte dall'Ateneo nel senso di consentire il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale sono apprezzabili nell'ottica della conciliazione. È però opportuno, nella prospettiva dell'incentivazione a una più equa condivisione dei ruoli familiari, monitorarne l'utilizzo da parte di entrambi i generi e far sì che la riduzione dell'orario di lavoro non si traduca in minori prospettive di carriera e/o di partecipazione a iniziative di formazione e/o riqualificazione organizzate dall'Ateneo per i/le dipendenti. È noto, infatti, che il lavoro a tempo parziale non viene scelto dagli uomini (e per le donne rappresenta spesso una scelta non volontaria) proprio per le ragioni sopra accennate, cui si aggiungono le ridotte prospettive di reddito nel periodo del pensionamento.

Lavoro agile

Il lavoro agile, come il *part-time*, è considerato una tipologia contrattuale che consente la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, come del resto prevede la stessa legge n. 81/2017. Perché sia realmente così, tuttavia, è necessario ripensarne le modalità organizzate in un'ottica di maggiore flessibilità, da un lato, e nel rispetto dei principi di non discriminazione, dall'altro.

Per quanto riguarda il lavoro agile, nel periodo dell'emergenza dovuta alla diffusione del COVID-19, il lavoro agile è stato utilizzato da circa il 50% del PTA, non solo nel nostro Ateneo, e ha rappresentato un esperimento (sia pure forzato) circa le potenzialità dell'istituto anche in una situazione di normalità organizzativa. Per tale ragione è possibile formulare alcune proposte sull'utilizzo più efficace del lavoro agile in una situazione di normalità organizzativa, anche alla luce delle indicazioni provenienti dalla legislazione nazionale e dei provvedimenti amministrativi in materia.

Anche per il lavoro agile, come per il *part-time*, occorre evitare che siano in maggioranza le donne a ricorrervi. La particolarità dell'anno 2020 richiede una riflessione autonoma sul telelavoro. Le misure di conciliazione

sono state chieste da 146 uomini e da 290 donne. Non risultano indicati i dati relativi al personale docente.

3.1 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda il ricorso al lavoro a tempo parziale, si propone di coinvolgere il CUG nella definizione di criteri per l'accoglimento delle domande presentate, nell'individuazione di modalità di formazione che tengano conto delle esigenze dei lavoratori e delle lavoratrici a tempo parziale e nella definizione di criteri di progressione in carriera che non siano penalizzanti per questi/e ultimi/e.

Per il lavoro agile, le possibili azioni sono diverse:

- è necessaria, anzitutto, l'individuazione delle mansioni che possono essere svolte a distanza, all'interno del POLA (Piano Organizzativo sul Lavoro Agile), la cui stesura è resa obbligatoria dalla recente modifica all'art. 14 della L. 124/2015 (legge Madia) introdotta dal d.l. n. 34/2020;
- occorre che il lavoro agile non sia penalizzante per quanto riguarda il trattamento retributivo e le prospettive di carriera, come del resto prevede il D.M. 19.10.2020 della Ministra per la P.A.;
- l'utilizzo del lavoro a distanza, fra l'altro, con una sapiente flessibilizzazione dell'orario di lavoro, permetterebbe anche di ridurre le assenze dal lavoro collegate ad esigenze di cura dei figli e dei familiari in situazioni di fragilità;
- favorire una specifica formazione, esigenza che risulta chiaramente dai risultati del questionario sul Benessere lavorativo;
- articolare in maniera precisa il diritto alla disconnessione;
- individuare, anche con la collaborazione del CUG, i criteri che esaurita la fase emergenziale daranno diritto ad accedere prioritariamente al lavoro agile.

CONGEDI PARENTALI e PERMESSI

Per quanto riguarda i lavoratori di sesso maschile è interessante notare che esiste una differenza qualitativa nella fruizione dei permessi, la quasi totalità dei permessi presi dagli uomini ha riguardato i congedi giornalieri od orari richiesti in base alla L. 104/92.

3.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La lettura dei dati presenti nei paragrafi precedenti indica che, indipendentemente dalle tipologie delle misure analizzate e, con percentuali differenti rispetto alla tipologia di permessi, il dato costante è che le attività di cura ricadono esclusivamente/prevalentemente sulle donne. Non si aggiunge nulla di nuovo dicendo che il problema della mancata ripartizione dei compiti di cura è eminentemente culturale. Si propone di fare corsi di sensibilizzazione rivolti in particolare agli uomini, nonché di incentivare la richiesta di permessi da parte degli uomini, secondo le modalità indicate nel piano di azioni positive.

4. BENESSERE DEL PERSONALE

V. i risultati dei questionari e l'analisi degli stessi alla sezione 4 della relazione

5.1 PROPOSTE MIGLIORATIVE

In relazione ai punti critici individuati e descritti alla sezione 4 si prospettano le seguenti proposte migliorative:

- Incontro con le organizzazioni sindacali per discutere la possibilità di inserire la valutazione delle competenze nella contrattazione integrativa e una verifica delle motivazioni delle differenze salariali. (Azione già indicata nel paragrafo 1.1);
- Individuazione di specifici bisogni formativi e, se di competenza del CUG, organizzazione di corsi di formazione; altrimenti segnalazione dei bisogni all'Amministrazione affinché provveda all'interno degli obblighi di formazione stabiliti dalla legge;
- Invitare l'Amministrazione ad una maggiore trasparenza nella comunicazione dei processi decisionali;
- Organizzazione di corsi specifici finalizzati a creare integrazione e spirito di squadra tra i dipendenti.