



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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## **RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2021**

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

Il personale dell'Università degli Studi di Brescia al 31.12.2021 era composto da 1116 persone, di cui 620 afferenti al personale docente e ricercatore e 496 al personale tecnico amministrativo (PTA). Il trend è crescente rispetto allo scorso anno, si passa infatti dalle 1095 unità del 2020 alle 1116 del 2021. Questo incremento riguarda sia il personale docente e ricercatore, che è aumentato di 9 unità, sia il personale PTA che è aumentato di 12 unità (Tabella 1). Rimane confermato nel tempo il peso del personale docente che incide per il 55,6% sul totale rispetto al 44,4% del PTA. Tra le 496 unità del personale tecnico amministrativo sono comprese anche le figure dirigenziali: 3 Dirigenti di II Fascia (due donne e un uomo). Per quanto riguarda la composizione di genere, è interessante notare che la percentuale femminile raggiunge il 68,1% del totale del PTA (con 338 donne), mentre la percentuale femminile del corpo docente solo il 37,9% con 235 donne.

	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Docenti	351	194	545	357	198	555	368	208	576	377	220	597	382	229	611	385	235	620
PTA	174	316	490	172	306	478	168	313	481	170	321	491	162	322	484	158	338	496
<b>Totale</b>	<b>525</b>	<b>510</b>	<b>1035</b>	<b>529</b>	<b>504</b>	<b>1033</b>	<b>536</b>	<b>521</b>	<b>1057</b>	<b>547</b>	<b>541</b>	<b>1088</b>	<b>544</b>	<b>551</b>	<b>1095</b>	<b>543</b>	<b>573</b>	<b>1116</b>

**Tabella 1.** Andamento del personale docente e ricercatore e PTA dal 2016 al 2021

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono in totale 48, di cui 34 donne e 14 uomini (Tab.2).

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D responsabili di posizione organizzativa	10	6,33	31	9,17	41	8,27
Cat. C responsabili di posizione organizzativa	4	2,53	3	0,89	7	1,41
Totale personale	14	8,86	34	10,06	48	9,68
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2,82</b>	<b>1,79</b>	<b>6,85</b>	<b>2,03</b>	<b>9,68</b>	<b>1,95</b>

**Tabella 2.** Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 2021

### **1.1 Personale Tecnico Amministrativo**

Nel 2021 si conferma un numero più elevato di soggetti nella fascia d'età 51-60 per il PTA (Tab. 3).

<b>Fasce d'età</b>	<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>	<b>Totale</b>
2012	4	83	249	165	10	<b>511</b>
2013	4	72	233	182	15	<b>506</b>
2014	3	64	210	207	20	<b>504</b>
2015	4	53	182	229	29	<b>497</b>
2016	5	46	165	240	34	<b>490</b>
2017	3	41	158	233	43	<b>478</b>
2018	3	45	143	247	43	<b>481</b>
2019	8	55	128	250	46	<b>487</b>
2020	9	56	121	250	48	<b>484</b>
2021	9	65	113	256	53	<b>496</b>

**Tabella 3.** Andamento in valori assoluti per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2021

Rimane tendenzialmente costante anche l'andamento percentuale per fasce d'età del PTA. Si nota un aumento della fascia d'età più giovane (<40) negli ultimi 5 anni (tab.4).

<b>Età</b>	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 65	<b>Totale</b>
2012	0,8%	16,2%	48,7%	32,3%	2,0%	<b>100%</b>
2013	0,8%	14,2%	46,0%	36,0%	3,0%	<b>100%</b>
2014	0,6%	12,7%	41,7%	41,0%	4,0%	<b>100%</b>
2015	0,8%	10,7%	36,6%	46,1%	5,8%	<b>100%</b>
2016	1,0%	9,4%	33,7%	49,0%	6,9%	<b>100%</b>
2017	0,6%	8,6%	33,1%	48,7%	9,0%	<b>100%</b>
2018	0,6%	9,4%	29,7%	51,4%	8,9%	<b>100%</b>
2019	1,6%	11,3%	26,3	51,3%	9,5%	<b>100%</b>
2020	1,8%	11,6%	25%	51,7%	9,9%	<b>100%</b>
2021	1,8%	13,1%	22,8%	51,6%	10,7%	<b>100%</b>

**Tabella 4.** Andamento percentuale per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2021

La distribuzione nei livelli di categoria vede una costante diminuzione del peso del livello B che si riduce costantemente dal 2012 dal 20,0% al 13,3% del 2021. Più della metà del PTA è collocata nel livello C, con una percentuale del 53,9%. Aumenta la percentuale di livello D dal 26,5% del 2020 al 27,9% del 2021 (+ 8 persone).

<b>Livello</b>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>EP</i>	<b>Totale</b>
2012	102	255	126	28	<b>511</b>
2013	100	253	125	28	<b>506</b>
2014	97	253	127	27	<b>504</b>
2015	94	251	126	26	<b>497</b>
2016	91	250	123	26	<b>490</b>
2017	86	239	125	28	<b>478</b>
2018	84	241	128	28	<b>481</b>
2019	74	259	128	26	<b>487</b>
2020	71	258	128	25	<b>482</b>
2021	65	263	136	24	<b>488</b>

**Tabella 5.** Andamento in valori assoluti per livello del PTA dal 2012 al 2021

<b>Livello</b>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>EP</i>	<b>Totale</b>
2012	20,0%	49,9%	24,7%	5,5%	<b>100%</b>
2013	19,8%	50,0%	24,7%	5,5%	<b>100%</b>
2014	19,2%	50,2%	25,2%	5,4%	<b>100%</b>
2015	18,9%	50,5%	25,4%	5,2%	<b>100%</b>
2016	18,6%	51,0%	25,1%	5,3%	<b>100%</b>
2017	18,0%	50,0%	26,2%	5,9%	<b>100%</b>
2018	17,5%	50,1%	26,6%	5,8%	<b>100%</b>
2019	15,2%	53,2%	26,3%	5,3%	<b>100%</b>
2020	14,8%	53,5%	26,5%	5,2%	<b>100%</b>
2021	13,3%	53,9%	27,9%	4,9%	<b>100%</b>

**Tabella 6.** Andamento percentuale per livello del PTA dal 2012 al 2021 in riferimento alla retribuzione media per livello e per genere del PTA al 2021 si evidenzia un divario economico per tutte le categorie.

La retribuzione economica, a parità di livello, è maggiore per gli uomini in riferimento al personale non titolare di posizioni organizzative nelle categorie B – C – D e al personale titolare di posizioni organizzative nella categoria C.

Per la categoria EP non si evidenziano differenze significative.

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	32.504,00	32.733,00	0,70	32.504,00	32.733,00	0,70
Categoria D	30.158,00	29.597,00	-1,90	29.101,00	29.738,00	2,14
Categoria C	24.216,00	22.889,00	-5,80	26.867,00	25.573,00	-5,06
Categoria B	22.688,00	20.139,00	-12,66			

**Tabella 7.** Retribuzione media per livello e per genere del PTA al 2021

Per quanto riguarda i titoli di studio del personale PTA, il 33,33% è in possesso di un diploma di laurea, senza significativa differenza tra uomini e donne. È invece bassa la percentuale del personale in possesso della licenza media (pari al 15,45%). La maggioranza del personale possiede un titolo di diploma di scuola superiore (40,45%) con maggiore incidenza delle donne. Solo il 3,5% è in possesso di titoli post-laurea (Tab.8).

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	27	17,2	49	14,63	76	15,45
Diploma di scuola superiore	64	40,76	135	40,3	199	40,45
Laurea	53	33,76	111	33,13	164	33,33
Laurea magistrale	8	5,1	28	8,36	36	7,32
Master di I livello	1	0,64	2	0,6	3	0,61
Master di II livello		0	1	0,3	1	0,2
Dottorato di ricerca	4	2,55	9	2,69	13	2,64
Totale personale	157	100	335	100	492	100
<b>% sul personale complessivo</b>	158	31,65	338	67,54	496	99,19

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

La Tabella 9 riporta la composizione delle Commissioni di concorso per genere: anche nel 2021 si registra una netta prevalenza di uomini (63,1%) rispetto alle donne (36,8%).

In particolare, le Commissioni di concorso nel 2021 sono state 224 di cui:

- 21 procedure selettive PTA
- 58 procedure concorsuali per il reclutamento di assegnisti di ricerca
- 74 procedure concorsuali per il reclutamento di RTDa e RTDb
- 35 procedure concorsuali per il reclutamento di Professori Associati
- 8 procedure concorsuale per il reclutamento di Professori Ordinari
- 14 procedure selettive per collaborazioni

L'analisi della composizione delle singole commissioni è riportata nella sezione 1.3.

Commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (U/D)
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	
Totale Personale	426	63,1	249	36,8%	675	100%	D 85 U 139

**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 2021 era composto da 620 unità tra professoressa, professori, ricercatrici e ricercatori. I dati in Tabella 10 registrano un costante incremento negli anni: in particolare di 9 unità rispetto all'anno precedente, di 44 unità rispetto al 2019, di 35 rispetto al 2018, di 56 rispetto al 2017 e di 66 rispetto al 2016. Dal 2020 il personale docente di prima fascia è aumentato di 15 unità, il personale docente di II fascia di un'unità, diminuiscono invece di 7 unità ricercatrici e ricercatori. La percentuale del personale docente di prima fascia si attesta al 31,3% del totale, di seconda fascia al 36,6% e al 32,1% il personale ricercatore.

Rimane costante negli anni il divario tra donne e uomini: anche per il 2021 il personale docente e ricercatore femminile è numericamente inferiore a quello maschile: 235 donne (37,9%) rispetto a 385 uomini (62,1%). Tale divario rimane molto accentuato nella prima fascia con il 75,8% di uomini e il 25,2% di donne. Il divario tra i due generi si riduce leggermente nella fascia inferiore: 58,6% di uomini e 41,4% di donne. Tra il personale ricercatore vi è quasi una situazione di equilibrio: 52,8% di uomini e 47,2% % di donne. Si attesta anche per il 2021 una presenza significativa delle donne nella fase iniziale della professione, ma la loro presenza decresce progressivamente con l'avanzare della carriera.

	2016			2017			2018			2019			2020			2021		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
I Fascia	114	31	145	111	33	144	120	37	157	129	38	167	135	44	179	147	47	194
II Fascia	133	64	197	144	72	216	142	77	219	145	85	230	141	85	226	133	94	227
Ricercatori	104	99	203	102	93	195	106	94	200	103	97	200	106	100	206	105	94	199
<b>Totali</b>	<b>351</b>	<b>194</b>	<b>545</b>	<b>357</b>	<b>198</b>	<b>555</b>	<b>368</b>	<b>208</b>	<b>576</b>	<b>377</b>	<b>220</b>	<b>597</b>	<b>382</b>	<b>229</b>	<b>611</b>	<b>385</b>	<b>235</b>	<b>620</b>

**Tabella 10.** Evoluzione del personale docente e ricercatore per genere, dal 2016 al 2021

Dalla Tabella 11 si riscontra un aumento dei docenti di I fascia con età fino a 50 anni e una diminuzione dei soggetti di età più anziana dal 2016 ad oggi. Tra il corpo ricercatore è aumentata la quota dei soggetti con età inferiore a 40.

	Età	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61-70
<b>I Fascia</b>	<b>2016</b>			9,7	51,0	39,3
	<b>2017</b>			8,3	53,5	38,2
	<b>2018</b>			12,7	48,4	38,9
	<b>2019</b>			19,2	43,7	37,1
	<b>2020</b>		0,6	21,3	43,3	35,4
	<b>2021</b>			22,7	38,7	38,7
<b>II Fascia</b>	<b>2016</b>		9,1	43,0	44,1	12,8
	<b>2017</b>		8,3	47,0	40,9	12,1
	<b>2018</b>		5,5	51,2	35,3	13,5
	<b>2019</b>		5,7	50,7	35,0	14,3
	<b>2020</b>		4,4	50,0	36,1	13,9
	<b>2021</b>		7,5	51,0	34,8	14,3
<b>Ricercatori</b>	<b>2016</b>	4,5	21,7	67,5	29,1	3,3
	<b>2017</b>	8,8	17,4	68,8	25,7	5,6
	<b>2018</b>	11,7	20,0	65,0	28,5	6,6
	<b>2019</b>	0,5	34,5	64,6	26,2	9,2
	<b>2020</b>		39,8	63,7	28,2	8,1
	<b>2021</b>		40,7	60,2	30,5	9,3

**Tabella 11.** Evoluzione del personale docente e ricercatore per fasce d'età, dal 2016 al 2021

### 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 2021 è del 63% (in totale 426 uomini su 675 membri totali), mentre quella delle donne è del 37% (in totale 249 donne su 675 membri totali), in leggero rialzo rispetto all'anno precedente (circa 35%).

Tutte le commissioni sono composte da tre persone. Su un totale di 224 commissioni per i concorsi nei vari

ambiti, in 139 commissioni il Presidente di commissione è uomo, nelle rimanenti 85 la Presidente di commissione è donna. Solo nelle procedure selettive di collaborazioni la percentuale di donne nel ruolo di Presidente di commissione supera quella del Presidente uomo (71,43%).

Le tabelle dalla 12 alla 17 (che si basano sulla tabella 1.8 dell'Allegato Format 1) riportano le composizioni per genere delle commissioni di concorso del 2021, istituite dal nostro Ateneo, per i concorsi indetti per l'area tecnico amministrativa, tecnico scientifica, personale docente, borsisti e assegnisti e infine per le procedure selettive di collaborazioni.

Le commissioni relative all'area tecnico amministrativa e tecnico scientifica sono state 16 (Tabella 12 ), 8 per il reclutamento di personale nell'area tecnica e 8 per quella amministrativa. La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni area amministrativa/ tecnico scientifica	Composizione della commissione
7	2 uomini e 1 donna
7	1 uomo e 2 donne
2	3 donne

**Tabella 12** Composizione commissioni dell'area tecnico amministrativa/ scientifica per genere al 2021

Per gli assegni di ricerca sono state istituite in totale 58 commissioni (vedi tabella 1.8 dell'All 1). I dati pervenuti sono stati forniti in modo aggregato per la maggior parte dei bandi suddivisi nei vari dipartimenti in cui sono stati banditi e non distinti sulle singole commissioni di concorso, dunque non è stato possibile fare un'analisi dettagliata della composizione della commissione. La tabella 1.8 dell'allegato All. 1 mostra una prevalenza maschile nella composizione delle commissioni rispetto a quella femminile (57,78% di uomini, contro il 42,22% di donne), ma la percentuale di Presidenti di commissione uomo o donna è esattamente la stessa: ci sono 29 commissioni in cui il Presidente è uomo e 29 commissioni in cui la Presidente è donna. Le commissioni per RTDA e RTDB sono state in totale 74 (Tabella 13 ). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

Commissioni RTDA-RTDB	Composizione della commissione
31	2 uomini e 1 donna
13	1 uomo e 2 donne
26	3 uomini
4	3 donne

**Tabella 13** Composizione delle commissioni per RTDA e RTDB per genere al 2021

Le commissioni per PA sono state in totale 35, di cui 7 per Procedure Interne e 28 per Procedure Esterne . La

composizione della commissione (vedi tabella 14) risulta così suddivisa:

<b>Commissioni PA</b>	<b>Composizione della commissione</b>
14	2 uomini e 1 donna
8	1 uomo e 2 donne
12	3 uomini
1	3 donne

**Tabella 14** Composizione delle commissioni per PA per genere al 2021

Le commissioni per PO sono state 27, di cui 8 per Procedure Interne e 19 per Procedure Esterne. La composizione della commissione (vedi tabella 15) risulta così suddivisa:

<b>Commissioni PO</b>	<b>Composizione della commissione</b>
18	2 uomini e 1 donna
1	1 uomo e 2 donne
8	3 uomini

**Tabella 15** Composizione delle commissioni per PO per genere al 2021

Le commissioni di concorso per Procedure Selettive di Collaborazioni sono state 14. La tabella 16 riporta la composizione delle commissioni:

<b>Commissioni Procedure Selettive collaborazioni</b>	<b>Composizione della commissione</b>
5	2 uomini e 1 donna
6	1 uomo e 2 donne
3	3 donne

**Tabella 16** Composizione delle commissioni per Procedure selettive collaborazioni per genere al 2021

A commento di quanto riportato, la distribuzione di genere non è stata rispettata nella composizione delle commissioni in nessuna area: permangono infatti in ogni ambito di concorso commissioni in cui si manifesta uno squilibrio di genere, anche nell'area tecnico amministrativa in cui nel 2020 si era invece raggiunto una

parità di genere nella composizione delle commissioni. Continua a persistere la presenza di un maggior numero di commissioni costituite da soli uomini. L'unico ambito in cui questo non succede è quello delle commissioni di concorso delle Procedure Selettive di Collaborazione, in cui si hanno, sul totale di 14 commissioni, 3 commissioni costituite da sole donne. Per l'area del personale docente, su un totale di 123 commissioni, si osserva, nella maggior parte dei casi (85 commissioni, 69%), 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 (63 e 22 commissioni, rispettivamente il 51% e il 17%); il 37% delle commissioni risulta composto da soli uomini (46 commissioni) e solo il 4% da sole donne (4 commissioni): questi dati mostrano un peggioramento rispetto al 2020 in cui si registrava il 34% di commissioni composte da soli uomini e l'8% da sole donne.

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. Come detto sopra i dati relativi alle commissioni degli assegni di ricerca sono pervenuti in maniera aggregata e per semplificare l'analisi sono stati considerati tutti come composizioni miste. Le percentuali sono arrotondate.

Composizione della commissione	A.A. 2020	A.A.2021	Delta tra 2021 e 2020
miste	97 (58%)	168 (75%)	+71 (+17 %)
3 Donne	13 (8%)	10 (4,5%)	-3 (-3,5 %)
3 Uomini	56 (34%)	46 (20,5%)	- 10 (-13,5 %)
<b>TOTALI</b>	166 (100%)	224 (100%)	+58 (0 %)

**Tabella 17** Prospetto riassuntivo di confronti tra il 2020 ed il 2021

La tabella mostra che ci sono variazioni percentuali di rilievo fra il 2020 e il 2021, con un forte aumento di commissioni di composizione mista, a fronte di un calo del numero totale di commissioni di composizione solo maschile o femminile. 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 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 2021 il CUG ha organizzato tutti gli incontri in modalità mista utilizzando la piattaforma meet di Google, in modo da permettere la più ampia partecipazione di tutti i componenti. Come deciso sin dal primo

incontro, nel 2021 anche i membri supplenti hanno preso parte agli incontri e si sono fatti parte attiva delle iniziative promosse dal CUG. Questa forma di incontro e di collaborazione ha permesso di conciliare gli impegni del comitato con quelli lavorativi al meglio delle possibilità. Ha permesso inoltre di discutere, approvare e supportare l'organizzazione di tutte le questioni di cui il comitato è competente, tra le quali l'erogazione di voucher centri estivi, bonus asili nido / anziani, nomina nuova consigliera di Fiducia, proposte migliorative dell'organizzazione lavorativa, e non da ultimo l'aggiornamento, l'integrazione e la somministrazione del questionario sul benessere lavorativo.

## **2.1 Smart Working**

Dall'inizio della pandemia l'Ateneo di Brescia, in osservanza dei vari DPCM attuativi al D.L. 23 febbraio 2020, ed in particolare alle disposizioni che favoriscono il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa per le quali, in ragione del carattere straordinario e temporaneo, non è necessaria la stipula di un accordo individuale, ha permesso l'articolazione flessibile del lavoro in modalità agile a tutti i dipendenti telelavorabili, che hanno potuto così usufruire dello smart working. Da marzo a dicembre 2020 una media variabile tra 83 e 63% del personale ha svolto le proprie mansioni in modalità agile e da gennaio a settembre 2021 una media variabile tra il 75 e il 58 % del personale ha svolto le proprie mansioni in modalità agile.

A seguito del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri adottato in data 23 settembre 2021, che ha ripristinato la modalità ordinaria della prestazione lavorativa in presenza nella PA, a partire dal 15 ottobre 2021 e del c.d. Decreto Brunetta con il quale sono state dettate le nuove modalità organizzative per il rientro in presenza, il nostro Ateneo, grazie alla sinergia tra RSU e CUG, ha realizzato un Progetto volto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che ha permesso di non perdere questa preziosa modalità di lavoro. La fattiva collaborazione ha portato così all'adozione del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (SmartWorking) emendato con D.R. n. 1015 del 22 ottobre 2021. Questo ha permesso di continuare a lavorare da remoto attraverso:

- 1) un ritorno alla disciplina generale del lavoro agile che comporta il ripristino della necessità dell'accordo individuale di cui all'art. 18 c. 1 della L. 22 maggio 20017, n. 81 ai fini dell'adibizione a detta modalità di lavoro a ogni dipendente interessato purché telelavorabile.
- 2) la definizione della prestazione resa in modalità agile
- 3) la definizione delle modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro stabilita in almeno 11 ore consecutive, nonché in fasce di contattabilità tra le ore 8:00 e le ore 18:00 a seconda del proprio profilo orario
- 4) le modalità e ai criteri di misurazione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

Alla luce di tutto quanto sopra si può asserire che l'Ateneo di Brescia non ha voluto rinunciare allo strumento del lavoro agile, sia perché strumento che consente una reale conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro sia al fine di un incremento della sostenibilità ambientale.

Si può concludere dicendo che il nostro progetto di Ateneo rappresenta la cornice entro cui ciascun lavoratore potrà proporre la propria modalità di lavoro agile, in coerenza con il Regolamento di Ateneo e la normativa vigente in attesa del nuovo CCLN.

## **2.2 Centri estivi**

Anche per il 2021 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 2021 sono state stipulate 8 Convenzioni con le seguenti organizzazioni:

Forza e Costanza

CUS

Elefanti Volanti

Rosita per Ombromanto

ASD Sport +

Asilo infantile Ente Morale Sale Marasino

PA.SOL

Centro Internazionale Culturale CCI

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 2021 i centri estivi hanno visto un leggero incremento di adesioni da parte degli utenti rispetto alla riduzione vista nell'anno precedente e dovuta all'emergenza COVID.

Beneficiari: sono stati i figli del personale tecnico e amministrativo e del personale docente e ricercatore.

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

Settimane richieste: 542 di cui 230 dal PTA e 312 dai docenti e ricercatori.

Settimane erogate: 461 di cui 202 dal PTA e 259 ai docenti e ricercatori.

Bambini coinvolti sono: 55 (PTA) e 81 (ricercatori e docenti)

Spesa: La spesa per il 2021 è ammontata ad euro 30.520,00 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
2021	230	312	259	202	60	46	81	55	30.520

**Tabella 18.** Beneficiari dei centri estivi al 2021

## 2.3 Asili Nido

L'Università degli Studi di Brescia, nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive a favore del personale emanato con Decreto Rettorale Rep. n. 396/2018 Prot. n. 75454 del 19 giugno 2018, ha messo a disposizione, anche per l'anno 2021, un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute dai propri dipendenti per la fruizione del servizio di asilo nido.

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.

**ASILI NIDO** Periodo settembre 2020 - luglio 2021 (erogati nel 2021)

**ASILI NIDO** Periodo set 2020-dic 2020 (erogati nel 2021)

Collegi che hanno aderito: 8 (pta) + 11 (ric) + 2 (doc)

Bambini coinvolti: 22

Spesa totale: euro 5.321,20 (pta) + 7.086,44 (ric) + 1.874,52 (doc) = 14.282,16 (4 mesi)

Contributo mensile minimo e massimo: 141,00 - 225,60

**ASILI NIDO** Periodo gen 2021-lug 2021 (erogati nel 2021)

Collegi che hanno aderito: 9 (pta) + 11 (ric) + 2 (doc)

Bambini coinvolti: 23

Spesa totale: euro 9.714,11 (pta) + 10.715,07 (ric) + 3.280,41 (doc) = 23.709,59 (7 mesi)

Contributo mensile minimo e massimo: 141,00 - 225,60

Spesa: La spesa per il 2021 è ammontata ad euro 37.991,75: euro 15.035,31 (pta) + 17.801,51 (ric) + 5.154,93 (doc) e ha rispettato il budget disponibile.

Periodo	Bambini	2018-2021			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
set-dic 2020 (4 mesi)	22	8	11	2	14.282,16	141,00	225,60
gen -lug 2021 (7 mesi)	23	9	11	2	23.709,59	141,00	225,60

**Tabella 19.** Beneficiari asili nido da settembre 2017 a luglio 2021

## 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.

Nel 2021 è stato espletato un concorso per la nomina della nuova Consigliera di Fiducia, sono pervenute due domande e, la **Dott.ssa Francesca Torelli** è stata nominata Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Brescia per il periodo 20 ottobre 2021 – 19 ottobre 2024. (Disposizione n.483/2021).

Nel corso dell'anno, oltre al supporto e gestione delle segnalazioni, l'attività della Consigliera si è sviluppata anche attraverso la partecipazione a un incontro del CUG a luglio e al supporto all'Ateneo in merito alla partecipazione all'indagine condotta da Repubblica sul fenomeno delle molestie sessuali negli Atenei – Longform del 4 novembre 2021, per quanto le tempistiche richieste dalla giornalista abbiano impedito la trasmissione delle risposte al questionario in tempo utile.

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

Infine, partendo dal dato che evidenzia la quasi totale assenza tra i/le segnalanti di studenti, studentesse, dottorandi/e, assegnisti/e che sono storicamente le categorie più esposta ai comportamenti di competenza della Consigliera, in particolare le ultime due, potrebbe essere utile individuare nuove strategie di comunicazione per raggiungerle (proiezione slide ad inizio corso, seminari delle scuole dottorali / di specializzazione), come rafforzare il messaggio all'interno dei dipartimenti riprendendo il ciclo di incontri già fatti in alcuni durante le riunioni del Consiglio di dipartimento. Si ritiene infatti che i docenti possano essere di grande aiuto per trasmettere l'esistenza di questa figura alle categorie indicate.

## 2.5 Trasporti

L'Università degli Studi di Brescia ha rinnovato anche per il 2021 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 2021, per volontà dell'amministrazione, l'indagine non è stata somministrata al personale docente e ricercatore dell'Ateneo a differenza di quando era stato fatto nel 2020.

L'Università di Brescia ha ora a disposizione 9 indagini sul benessere lavorativo che coprono il periodo 2013-2021. Nella presente relazione si riportano i risultati dell'indagine effettuata nel 2021 fra il PTA messi a confronto con quelli dell'indagine eseguita presso l'Università di Brescia nel 2020. I risultati sono anche posti a confronto con alcuni dati provenienti da indagini svolte in altri Atenei (si veda la sezione 4 della presente relazione per l'analisi dei dati).

Il CUG, nella composizione insediatasi nel 2019, ha nominato nel suo interno 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://unibs.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina716-benessere-organizzativo.html>

## **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 e mantenuto anche nel 2021, 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 settembre 2020, agosto 2021. 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. Sono state ricevute undici domande da parte del PTA e una domanda da parte dei ricercatori (otto sono state le domande nel 2020) per un budget messo a disposizione ammontante ad Euro 7.676,00 (interamente erogato).

## **2.8 Misure di conciliazione**

### ***CONGEDI PARENTALI E PERMESSI EX L.104/92***

Per quanto riguarda la fruizione di congedi parentali e congedi ex L.104/92 nel 2021 da parte del personale tecnico-amministrativo e docente, si vede sempre una prevalenza della componente femminile: in totale gli uomini sono 543 (pari al 47,85%) e le donne 573 (pari al 52,15%).

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	384	52,32	719	37,82	1103	41,86
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	263	35,83	854	44,92	1117	42,39
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	73	9,95	242	12,73	315	11,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	14	1,91	86	4,52	100	3,80
<b>Totale</b>	<b>734</b>	<b>100</b>	<b>1901</b>	<b>100</b>	<b>2635</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo*</b>	<b>543</b>		<b>573</b>		<b>1116</b>	

(\* ) calcolato sul totale del personale tecnico-amministrativo e docente: Uomini 543/ Donne 573 – totale 1116

**Tabella 20.** FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

### SEZIONE 3. PARITA' / PARI OPPORTUNITA'

#### 3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Durante il 2021, il CUG ha intrapreso le attività previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, emanato con D.R. n. 396 del 19 giugno 2018 ed ne ha rivisto la stesura. Il Piano è reperibile al seguente *link*:

<https://cug.unibs.it/documenti/relazioni-annuali/>

Si rimanda alla sezione 4.3 della presente relazione in cui sono elencate le Azioni Positive, presenti nel Piano Triennale 2021-2023, sostenute dal CUG nel 2021.

Fra le azioni positive aventi ad oggetto la parità e le pari opportunità era stata inserita un'eventuale revisione del Regolamento del CUG alla luce della direttiva n.2/2019, modifica che in seguito non si è resa necessaria.

Nel 2021 il CUG ha proposto le seguenti iniziative in linea con gli obiettivi e le aree di intervento del Piano Triennale di Azioni Positive:

- cicli di proiezioni di film per la diffusione della cultura di genere grazie alla 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 Research, 2 Dicembre 2021), rivolto ai dottorandi del DIGI (ma pubblicizzato e aperto a tutti i dottorandi dell'Ateneo). Il corso ha visto la partecipazione di una trentina di dottorandi/e in presenza e altrettante collegate via web.

Per l'anno 2022 le azioni positive contenute nel piano saranno ulteriormente sviluppate alla luce dei risultati ottenuti e dagli spunti raccolti nel 2021.

#### 3.2 Bilancio di Genere

Nel corso dell'anno 2021 è stato completato e approvato il documento Bilancio di Genere (BdG) dell'Università degli Studi di Brescia, il primo nella storia dell'Ateneo. Il BdG è stato presentato in Senato Accademico e in Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 26/01/2021 e del 25/01/2021 e ha ricevuto l'approvazione unanime di entrambi gli organi. Il Bilancio di genere rappresenta il risultato

dell'impegno del CUG rispetto all'attuazione della direttiva n. 2/2019 del Ministro per la P.A., che auspica che la predisposizione dei bilanci di genere diventi una "pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni".

Il CUG ha costituito appositamente un Gruppo di lavoro, formato da alcune componenti del CUG stesso e da docenti, ricercatori e studenti dell'Ateneo che hanno dato la loro disponibilità a collaborare alla ricerca e all'elaborazione dei dati, alle indagini qualitative e alla stesura del testo del Bilancio di genere, che costituisce il punto di partenza per l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. Il gruppo di lavoro è partito dall'analisi di tutte le componenti della comunità accademica: studenti, docenti e personale tecnico amministrativo, attraverso una valutazione della loro composizione per genere, per poi individuare le aree di criticità e progettare le azioni di intervento più opportune. All'indagine così svolta si è affiancata quella orientata a far emergere dai valori del bilancio, preventivo e consuntivo, nonché da tutti gli strumenti di programmazione dell'Ateneo l'attenzione dedicata al riequilibrio delle disparità di genere.

Le azioni previste dal Bilancio di genere sono in corso di attuazione, in parallelo con le azioni previste dal Piano Triennale di Azioni Positive. Nel corso del 2021 il Gruppo di lavoro ha iniziato a discutere dell'elaborazione del Gender Equality Plan, uno strumento di cui ciascun ente di ricerca dovrà dotarsi per poter accedere al programma quadro "Horizon 2020-2027" e il cui processo di adozione è descritto minuziosamente nei documenti dell'European Institute for Gender Equality (EIGE).

### **3.3 Pareri richiesti al CUG**

Nel 2021 il CUG è stato chiamato dall'Amministrazione a esprimere pareri in merito alla riorganizzazione degli uffici o/e per la redazione di documenti contenenti tematiche di suo stretto interesse. In particolare:

1. Richiesta di estensione convenzione Brescia Mobilità (CUG, seduta del 04 febbraio 2021);
2. Parere consuntivo-Revisioni organizzative (CUG, seduta 22 marzo 2021);
3. Richiesta supporto alla stesura e parere in merito al Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità e carriere alias e per la tutela di testimoni e collaboratori di giustizia (CUG, sedute del 19 aprile 2021, del 15 luglio 2021 e del 21 dicembre 2021);
4. Informazione preventiva collocamento in staff (CUG, seduta del 19 giugno 2021);
5. Regolamento per la valutazione degli scatti dei docenti e Valorizzazione degli impegni istituzionali nella carriera del PTA (CUG, sedute del 04 febbraio 2021, del 19 aprile 2021 e del 19 giugno 2021);
6. Progetto "Speak your mind" (CUG, seduta del 15 luglio 2021);
7. POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile): una componente del CUG è entrata a far parte della Commissione per la redazione (CUG, seduta del 15 luglio 2021);
8. Disposizioni governative emanate in materia di Lavoro Agile durante lo stato emergenziale per la pandemia da Covid-19, regolamento dell'Università, Disposizione 254 con Prot. 71067 del giugno 2021, documento delle R.S.U. e delle OO.SS, Bilancio di genere, POLA (CUG, sedute del 19 giugno 2021, del 28 settembre 2021 e del 21 dicembre 2021);
9. Istituzione del Gruppo di ascolto o di un Gruppo di ascolto allargato (CUG, sedute del 15 luglio 2021 e del 28 settembre 2021).

Il CUG ha partecipato alle sedute di Contrattazione decentrata 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**

L'Ateneo si impegna per la formazione del proprio personale organizzando corsi interni con personale proprio o formatori esterni e consentendo la partecipazione del personale a corsi esterni.

La tabella 12 riporta la fruizione della formazione, in termini di ore fruite, offerta dal nostro Ateneo al personale tecnico amministrativo, suddivisa per genere ed età.

La maggior parte dei partecipanti ai corsi di formazione ha un'età compresa fra i 50 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 (224 persone su un totale di 496 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 leggera maggior partecipazione delle donne (93%) rispetto agli uomini (90%) per i corsi di aggiornamento professionale, mentre si inverte la proporzione per i corsi di formazione relativi alle competenze manageriali/relazionali in cui la partecipazione delle donne è del 5% mentre quella degli uomini è del 9%.

Nel 2021 i corsi sulla sicurezza sono stati poco seguiti, ma hanno visto la partecipazione equa degli uomini e donne (1%), diversamente dal 2020 in cui si aveva avuto una maggiore partecipazione degli uomini rispetto alle donne (2% donne e 15% uomini).

Nel 2021 i corsi di formazione su tematiche CUG hanno visto solo la partecipazione delle donne (solo l'1% di tutta la popolazione femminile dell'Ateneo), a differenza del 2020 in cui si era vista anche la partecipazione degli uomini con una leggera maggioranza di quest'ultimi rispetto alle donne (18% uomini, 17% donne).

L'intenzione per il futuro è quella di potenziare la formazione relativa alla violenza di genere per la quale non risulta, per l'anno 2021, alcuna ora di formazione erogata al personale.

Il test di valutazione della formazione erogata viene fatto per tutti i corsi in modalità on line e il genere viene desunto dal nominativo.

Si segnala che fra i corsi interni organizzati dall'Ateneo, il Corso di formazione "Corso di comunicazione efficace e leadership per accrescere la motivazione e aumentare la collaborazione con i colleghi" (ore del corso 14, numero di partecipanti 48 ) è di particolare interesse per le tematiche del CUG (si veda anche la sezione del questionario benessere in cui la questione della collaborazione fra colleghi è investigata in una delle domande a cui il personale è invitato a rispondere).

Infine, fra i corsi esterni offerti al personale dell'Ateneo, si segnala che il CUG ha patrocinato il Corso organizzato dallo SMAE dal titolo "Le discriminazioni nel mondo del lavoro e la sottile linea di confine tra mobbing e stalking: l'utile formazione per i componenti dei CUG" (ore del corso 11, numero di partecipanti 4) che era rivolto solo ai componenti del CUG e non aperto a tutti.

**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	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	4	7	8	0	19	1%	0	0	32	7	0	39	1%
Aggiornamento professionale	91,3	412,5	835	1081,6	100	2520,4	90%	266,9	1566,8	2108	3892,3	307,5	8141,5	93%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	84	154	0	238	9%	0	42	154	238	14	448	5%
Tematiche CUG								0	0	11	33	0	44	1%
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>	91,3	416,5	926	1243,6	100	2777,4		266,9	1608,8	2305	4170,3	321,5	8672,5	
<b>Totale ore %</b>	3%	15%	33%	45%	4%	100%	<b>100%</b>	3%	19%	27%	47%	4%	100%	<b>100%</b>

Per quanto riguarda la formazione del personale docente, nel 2020 è stato organizzato il corso dal titolo “Formazione e Innovazione della didattica universitaria” – Edizione 2020-2021, sotto la direzione Scientifica del prof. Domenico Simeone dell’Università Cattolica del Sacro Cuore.

Il corso, della durata di 45 ore, previsto inizialmente in aula, si è svolto in modalità webinar a causa dell’emergenza Covid e ha visto la partecipazione di 38 docenti del nostro Ateneo.

Il corso di formazione si propone di promuovere una riflessione pedagogica sul valore dell’esperienza formativa universitaria; di favorire lo sviluppo di una didattica innovativa che sappia, anche con l’ausilio dei nuovi media, proporre percorsi efficaci di apprendimento e di formazione e di accrescere la partecipazione attiva degli studenti al processo formativo.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

### 4.1 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, nelle indagini sono state inserite anche alcune domande supplementari su proposta del CUG di UNIBS. Inoltre nel questionario 2021, come già in quello del 2020, sono state inserite domande relative al lavoro agile, in considerazione della persistenza dello stato di emergenza da COVID-19 anche nel 2021.

Nel 2021 l’indagine è stata effettuata per il PTA, ma non per il personale docente, a differenza di quanto effettuato nel 2020. Nella presente relazione si riportano i risultati dell’indagine effettuata per il PTA nel

2021, confrontati con quelli del 2020 e con alcuni dati del Progetto Good Practice, svolta in diversi Atenei. Il CUG ha nominato un gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati emersi dalle ultime indagini e per la proposizione di azioni correttive laddove si siano evidenziate aree di criticità.

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

[https://unibs.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina716\\_benessere-organizzativo.html](https://unibs.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina716_benessere-organizzativo.html)

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. Si riporta il confronto con il 2020 espresso come differenza ( $\Delta 2020$ ).

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, coordinato dal Politecnico di Milano dal 1999, che ha l'obiettivo di misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle Università Italiane aderenti in termini di soddisfazione degli utenti (PTA, docenti e studenti) e di efficienza (costi sostenuti), dei servizi tecnico-amministrativi. Al momento dell'analisi, non erano disponibili i dati 2021 del Progetto Good Practice, per cui si è fatto riferimento a quest'ultimo, quando possibile, utilizzando per il confronto i dati del 2020.

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
	DIMINUIZIONE DELLE RISPOSTE IN AREA NEGATIVA >2% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

In totale nel 2021 hanno partecipato all'indagine 346 persone (nel 2020 sono state 350), anche se il numero di rispondenti è inferiore per alcune domande 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

1. Le risposte in area negativa sono in proporzione modesta, e nel complesso si osserva un lieve miglioramento rispetto al 2020, più evidente in ambito di molestie e mobbing.
2. La situazione più critica riguarda la percezione di "situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano", con il 37% di risposte in area negativa, che tuttavia è in riduzione rispetto a quelle dell'anno precedente che era il 39%. Anche per il 2021, va considerato l'impatto negativo dell'emergenza sanitaria da COVID-19 sul clima lavorativo, e anche della modalità di lavoro da remoto ad essa correlata.
3. Questi dati non sono confrontabili con le Università che hanno aderito al progetto "Good Practice" in quanto le domande dei questionari sono differenti tra di loro.

## **Sezione B. Discriminazioni**

1. Si conferma una bassa percezione di discriminazioni sul luogo di lavoro, con miglioramenti rispetto allo scorso anno per le discriminazioni in relazione a orientamento politico, età e disabilità.
2. Analizzando la domanda sulla discriminazione per genere separatamente in donne e uomini, si osserva che circa il 19% (era il 23% nel 2020) delle donne a fronte di circa l'11% (8% nel 2020) dei maschi ritiene che il genere costituisca un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro (dato non riportato in tabella).
3. Anche per questa area, il confronto con le università partecipanti del progetto Good Practice non è possibile, per la presenza di domande parzialmente differenti.

## **Sezione C. Equità**

1. Si tratta di una delle due aree più critiche, in cui la metà o più dei rispondenti ha espresso una valutazione negativa, soprattutto per le domande sulla retribuzione in relazione all'impegno richiesto e alla quantità e qualità del lavoro svolto. I punteggi medi si localizzano nell'area tendenzialmente negativa
2. È l'unico ambito che nel 2021 registra per alcune domande un aumento, seppure modesto (1-2%), della percentuale di risposte negative
3. Il punteggio medio della sezione è più elevato rispetto a quello della media registrata dagli atenei del progetto Good Practice

## **Sezione D. Carriera e sviluppo professionale**

1. Nonostante le percentuali di risposte negative riguardanti la carriera e le possibilità di sviluppo professionale rimangano elevate (in media il 56% dei partecipanti ha percezioni negative per la propria carriera e sviluppo professionale), questo ambito è uno di quelli in cui è stato registrato un sostanziale miglioramento con riduzione media delle risposte in ambito negativo superiore al 5%.
2. Il punteggio medio è ora superiore a quello misurato negli Atenei del progetto Good Practice nel 2020 (3.2 vs 3.0)

## **Sezione E. Il mio lavoro**

1. Basso percentuale di risposte negative su competenze e autonomia nel proprio lavoro. Si notano miglioramenti rispetto allo scorso anno.
2. Punteggio medio in linea con quello degli Atenei del progetto Good Practice

## **Sezione F. I miei colleghi**

1. Nel complesso, 1 partecipante su 4 ha espresso un parere negativo sul rapporto con i colleghi di lavoro, soprattutto per quanto concerne il lavoro di squadra e la diffusione delle informazioni. Si nota tuttavia una riduzione delle percezioni negative rispetto allo scorso anno.
2. Il punteggio medio in questo ambito è in linea con quello degli Atenei del progetto Good Practice

## **Sezione G. Il contesto del mio lavoro**

1. L'organizzazione del lavoro è una delle aree percepite come critiche dal PTA del nostro Ateneo. Gli aspetti più negativi riguardano la formazione e la circolazione delle informazioni

2. I punteggi medi complessivi sono stabili e lievemente superiori a quelli degli Atenei del progetto Good Practice

#### **Sezione H. Il senso di appartenenza**

1. Le percentuali di risposte in area negativa rimangono basse e stabili per questo ambito
2. Il punteggio medio è in linea con quello degli Atenei del progetto Good Practice (2020)

#### **Sezione I. L'immagine della mia amministrazione**

1. Complessivamente le percezioni sono positive, con valori simili a quelli dello scorso anno.
2. I dati non sono confrontabili con le università del progetto Good Practice, che non ha valutato questo ambito.

#### **Sezione L. La mia organizzazione**

1. Anche se da parte dei rispondenti permane elevata la percezione di una scarsa condivisione di strategie, obiettivi e risultati dell'organizzazione, questo è l'ambito nel quale si è registrata il più consistente miglioramento, rispetto allo scorso anno, con una riduzione della percentuale di risposte negative dell'8-11%.
2. Nel 2021, il punteggio medio è lievemente più alto rispetto a quello degli Atenei del progetto Good Practice 2020.

#### **Sezione M. Le mie performance**

1. Nel 2021 si registra un calo delle risposte negative rispetto a quanto osservato nel 2020. Più di un terzo dei rispondenti, comunque, ritiene che gli obiettivi e la valutazione del proprio lavoro siano inadeguati e/o poco chiari.
2. Il risultato è sovrapponibile a quella del personale degli atenei del progetto Good Practice.
3. Anche nel 2021 questo ambito potrebbe essere stato significativamente influenzato dalla modalità da remoto di parte del lavoro.

#### **Sezione N. Il funzionamento del sistema**

1. Questo ambito riprende il precedente confermando la persistenza di un giudizio negativo sul metodo di definizione degli obiettivi del lavoro e sui criteri per la loro valutazione per la metà circa dei rispondenti. Da notare il giudizio negativo di 2/3 dei rispondenti sulla premialità da parte dell'amministrazione. Diminuisce la percentuale di risposte in area negativa per tutti gli items con riduzioni tra il 4 e il 6%. Tuttavia, si osserva un generale miglioramento rispetto allo scorso anno, in particolare per la percentuale dei rispondenti che dà un giudizio negativo sulla premialità per le persone capaci che si impegnano: nel 2021 essa è del 65% ma nel 2020 era il 70% e nel 2019 superava il 76%.
2. È ancora l'ambito con una discrepanza negativa, seppure modesta, nel punteggio medio (-0.3 punti) di UNIBS rispetto agli altri Atenei del progetto Good Practice (era di -0.4 punti nel 2020)

#### **Sezione O. Il mio capo e la mia crescita**

1. Circa il 30% dei rispondenti giudica negativamente l'assistenza al lavoro da parte del proprio superiore gerarchico pur essendosi registrati sensibili miglioramenti per alcuni items.
2. Il punteggio medio è sovrapponibile a quello degli altri Atenei del progetto Good Practice 2020.

## Sezione P. Il mio capo e l'equità

1. Anche per quanto riguarda l'equità e la valutazione più generale del superiore gerarchico, si registra un 30% di giudizi negativi che rimane sostanzialmente stabile negli ultimi 3 anni.
2. Il punteggio medio è sovrapponibile a quello degli altri Atenei del progetto Good Practice 2020.

### Commento generale

L'indagine 2021 ha sostanzialmente confermato i risultati di quelle del 2019 e 2020: analizzando le risposte fornite da oltre la metà del PTA attualmente in servizio (346 su 496, ossia il 69,7% del personale in servizio) si prospetta un quadro di luci e ombre, più le prime delle seconde, con una minoranza di risposte in area negativa, del 10-15%, per diversi ambiti. Gli aspetti critici principali riguardano due ambiti, che presentano le più alte percentuali di risposta in area negativa:

- C - "L'equità nella mia amministrazione"
- D - "Carriera e sviluppo professionale"

In particolare, come per i questionari 2019 e 2020, 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). Per queste ultime 3 domande dell'area D, tuttavia, va segnalato un netto miglioramento dei punteggi rispetto allo scorso anno, con una riduzione delle risposte negative del 6%.

Per gli altri due ambiti che nel 2020 registravano una predominanza di risposte in area negativa, si osserva invece un sensibile miglioramento della valutazione degli intervistati, con circa la metà di risposte negative sul totale:

- L - "La mia organizzazione"
- N - "Il funzionamento del sistema"

Nell'area L ("La mia organizzazione") si è osservato, rispetto al 2020, un calo significativo delle risposte negative per tutte le domande, dall'8% all'11% (complessivo: 10%). L'unica domanda per la quale si ha una maggior percentuale di risposte negative riguarda la conoscenza delle strategie dell'amministrazione (L01).

Nell'area N ("Il funzionamento del sistema") circa la metà o poco più 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). Anche per questo ambito, tuttavia, si nota un calo delle risposte negative per tutte le domande di circa il 5%.

Si mantiene, rispetto al 2019 e 2020, 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"). In tutti questi ambiti si è osservato un miglioramento, sia pur modesto, per diverse domande, e un modesto peggioramento, del 2%, solo per la domanda: "le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale". Pertanto, si può ritenere che siano state almeno in parte superate le maggiori difficoltà di rapportarsi con il personale e con il capo segnalate nel 2020, e che potevano essere dovute alle modalità di lavoro a distanza per l'emergenza Covid-19.

Nell'area G ("Il contesto del mio lavoro") si mantiene, rispetto al 2020, una predominanza di risposte positive per diverse domande, ma con aspetti critici per le domande sull'investimento dell'organizzazione nelle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione (G01), pur con un miglioramento rispetto al 2020, e per la domanda sulla circolazione delle informazioni nell'organizzazione (G04).

Il confronto con le indagini svolte nelle Università del progetto Good Practice è limitato, come detto, in quanto per quest'ultimo non erano ancora disponibili i dati del 2021. Utilizzando per il confronto il questionario del progetto Good Practice 2020 (tabella 36) i risultati appaiono sostanzialmente simili, dal che si può dedurre, come già scritto nella relazione 2020, che gli aspetti più problematici del benessere lavorativo sembrano legati ad aspetti strutturali, dell'organizzazione generale dell'Università in Italia, piuttosto che ad aspetti prettamente locali. Per tutte le aree con punteggi bassi, tuttavia, i risultati dell'Ateneo di Brescia appaiono moderatamente migliori rispetto agli atenei del progetto Good Practice, con l'eccezione dell'ambito relativo al funzionamento del sistema, in particolare per la valutazione e premiazione delle performance, pur con qualche miglioramento rispetto allo scorso anno, come già segnalato.

Si può ritenere quindi che le risposte negative in buona parte derivino da limiti e vincoli legislativi, in particolare per gli aspetti relativi a retribuzione e carriera e sviluppo professionale del PTA. Vanno segnalati alcuni aspetti critici che possono essere affrontati con maggiore incisività a livello di Ateneo, come quelli relativi alla percezione di non soddisfacente equità dell'amministrazione e una 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. Per tutti questi aspetti, tuttavia, si nota la tendenza ad una generale riduzione, rispetto allo scorso anno, delle risposte in area negativa.

#### **Indagine sul lavoro agile (telelavoro)**

Le risposte alle domande sul lavoro agile, aggiunte dal CUG al questionario ANAC, come già nel 2020, sono riportate nella tabella 37.

Rispetto al questionario del 2020, sono stati effettuati diversi cambiamenti, togliendo alcune domande e aggiungendone altre, per orientare meglio il questionario sulla percezione degli aspetti positivi e negativi di tale esperienza e renderlo di più immediata compilazione, in considerazione anche del fatto che per molti lavoratori si trattava di un'esperienza già vissuta nel 2020. Pertanto il confronto i questionari 2021 e 2020 si può effettuare solo per una parte del questionario.

I principali risultati dello studio sul lavoro agile sono:

1. Si è moderatamente ridotta la proporzione di chi ha svolto parzialmente o completamente il lavoro agile rispetto al 2020 (dal 93% al 86%).
2. La percezione del lavoro da remoto si mantiene positiva in oltre il 70% dei rispondenti. La percentuale di non rispondenti a questa domanda è moderatamente aumentata rispetto all'indagine 2020, dal 10% al 14%, che indica una completa ripresa del lavoro in presenza nel 2021 per una parte, se pure minore, del PTA.
3. Gli aspetti ritenuti più spesso negativi sono quelli riguardanti gli aspetti relazionali con i colleghi e l'espansione del tempo di lavoro con la mancanza di una separazione tra lavoro e vita privata.
4. La maggioranza dei rispondenti ha giudicato positivamente l'esperienza di lavoro da remoto per quanto riguarda l'autonomia e l'equilibrio famiglia-lavoro, in proporzione superiore rispetto al 2020.
5. È positivo il giudizio espresso dalla maggioranza dei partecipanti sull'influenza del lavoro da remoto sulla produttività.
6. Infine, si conferma l'interesse dei partecipanti a continuare a svolgere lavoro da remoto: il 71% dei partecipanti (nel 2020 era il 70%) vorrebbe poter svolgere il lavoro da remoto almeno per alcuni giorni al mese.

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

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>	<b>19,4</b>	-1,9	<b>3,8</b>	-0,1
A01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	20,2	-2,8	4,5	+0,1
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di protezione e prevenzione	16,0	+0,2	4,7	-
A03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	29,1	-2,4	4,2	+0,1
A04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, ecc.)	16,2	-4,7	1,9	-0,3
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	10,1	-3,7	1,6	-0,2
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	3,8	-0,8	5,7	+0,1
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	15,8	-	4,8	-
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	26,8	-0,2	4,3	-
A09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	36,8	-2,1	2,8	-0,1

**Tabella 23** Le discriminazioni

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>B. Le discriminazioni</b>	<b>10,2</b>	-0,6	<b>4,7</b>	+0,1
B01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	6,9	-3,4	5,4	+0,2
B02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	7,4	-2,4	5,4	+0,1
B03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	4,6	-0,9	5,5	-
B04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	18,7	-0,1	1,9	-0,1
B05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	4,5	-0,1	5,6	-
B06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4,2	-0,6	5,6	-
B07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	24,6	-6,0	2,2	+0,1
B08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2,8	-0,3	5,7	-
B09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	17,9	-3,7	4,8	+0,1

**Tabella 24 L'equità nella mia amministrazione**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>C. L'equità nella mia amministrazione</b>	<b>53,5</b>	+0,3	<b>3,3</b>	-
C01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	50,2	+1,8	3,4	-
C02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	46,4	-3,0	3,5	+0,1
C03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	66,6	+1,1	2,9	-
C04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	72,4	-0,6	2,7	+0,1
C05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	31,9	+2,1	4,2	-

**Tabella 25 Carriera e sviluppo professionale**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>D. Carriera e sviluppo professionale</b>	<b>56,2</b>	-5,8	<b>3,2</b>	+0,2
D01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	66,3	-6,0	2,9	+0,2
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	69,3	-5,9	2,8	+0,3
D03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	62,1	-6,4	3,0	+0,1
D04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	39,9	-3,3	3,8	+0,2
D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	43,5	-7,4	3,6	+0,1

**Tabella 26 Il mio lavoro**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>E. Il mio lavoro</b>	<b>20,5</b>	-1,8	<b>4,5</b>	-
E01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	23,1	+0,3	4,4	-0,1
E02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	11,6	-0,6	4,8	-0,1
E03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	24,0	-2,4	4,3	-
E04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	11,6	-2,4	4,8	+0,1
E05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	32,2	-4,0	4,0	+0,1

**Tabella 27 I miei colleghi**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>F. I miei colleghi</b>	<b>24,0</b>	-3,3	<b>4,4</b>	+0,1
F01 - Mi sento parte di una squadra	36,5	-5,1	4,0	+0,2
F02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	4,9	-0,2	5,2	-0,1
F03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	11,2	-2,8	4,9	+0,1
F04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	30,4	-4,9	4,2	+0,2
F05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	37,1	-3,3	3,9	+0,1

**Tabella 28 Il contesto del mio lavoro**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>G. Il contesto del mio lavoro</b>	<b>44,1</b>	-0,5	<b>3,7</b>	+0,1
G01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	51,1	-4,2	3,4	+0,2
G02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	33,1	+2,4	4,1	-
G03 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	47,4	+3,6	3,6	-
G04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	57,8	-	3,3	-
G05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	31,0	-4,6	4,0	+0,1

**Tabella 29 Il senso di appartenenza**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>H. Il senso di appartenenza</b>	<b>21,8</b>	+0,2	<b>4,2</b>	-
H01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	24,3	+1,2	4,4	-0,1
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	14,6	+1,5	4,8	-0,1
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	15,5	-0,9	4,7	-0,1
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	25,8	-	4,3	+0,2
H05 Se potessi, comunque, cambierei ente	28,9	-0,6	2,7	-0,1

**Tabella 30 L'immagine della mia amministrazione**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>I. L'immagine della mia amministrazione</b>	<b>12,8</b>	+0,6	<b>4,7</b>	-
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	12,2	+0,6	4,8	-0,1
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	13,1	+1,5	4,6	-0,1
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	13,1	-0,3	4,6	-0,1

**Tabella 31 La mia organizzazione**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>L. La mia organizzazione</b>	43,7	-9,9	3,5	+0,3
L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	53,2	-11,2	3,2	+0,3
L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	35,9	-11,2	3,7	+0,4
L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	44,7	-9,4	3,5	+0,4
L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	41,0	-7,6	3,6	+0,3

**Tabella 32 Le mie performance**

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>M. Le mie performance</b>	38,9	-4,2	3,8	+0,2
M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?	37,7	-5,8	3,8	+0,2
M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	38,9	-5,2	3,7	+0,1
M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	33,1	-3,4	4,0	+0,1
M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	45,9	-2,4	3,5	+0,1

**Tabella 33 Il funzionamento del sistema**

		% risposte in area negativa		Punteggio medio	
		2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>N. Il funzionamento del sistema</b>		48,0	-4,9	3,3	+0,1
N01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	44,1	-4,5	3,5	-
N02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	25,8	-5,5	4,0	+0,1
N03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	49,8	-3,7	3,3	+0,1
N04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	65,3	-4,9	2,7	+0,1
N05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	54,7	-6,1	3,1	+0,1

**Tabella 34 Il mio capo e la mia crescita**

		% risposte in area negativa		Punteggio medio	
		2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>O. Il mio capo e la mia crescita</b>		29,7	-2,9	4,2	+0,1
O01	Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	37,4	-6,7	3,8	+0,1
O02	Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	39,8	-3,4	3,8	+0,1
O03	È sensibile ai miei bisogni personali	21,0	+0,9	4,6	-
O04	Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	24,3	-4,3	4,5	+0,2
O05	Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	26,1	-1,3	4,4	+0,1

**Tabella 35 Il mio capo e l'equità**

		% risposte in area negativa		Punteggio medio	
		2021	Δ2020	2021	Δ2020
<b>P. Il mio capo e l'equità</b>		29,7	-1,9	4,2	+0,1
P01	Agisce con equità, in base alla mia percezione	29,5	-3,0	4,2	+0,2
P02	Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	34,0	-0,3	3,9	+0,1
P03	Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	35,6	-2,7	3,9	+0,1
P04	Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	19,8	-1,5	4,7	+0,1

**Tabella 36** Good practice 2020

	Punteggio medio	
	Progetto Good Practice	
	2020	UNIBS 2021
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	-	<b>3,8</b>
B. Le discriminazioni	4,7	<b>4,7</b>
C. L'equità nella mia amministrazione	3,0	<b>3,3</b>
D. Carriera e sviluppo professionale	3,0	<b>3,2</b>
E. Il mio lavoro	4,5	<b>4,5</b>
F. I miei colleghi	4,4	<b>4,4</b>
G. Il contesto del mio lavoro	3,5	<b>3,7</b>
H. Il senso di appartenenza	4,3	<b>4,2</b>
I. L'immagine della mia amministrazione	-	<b>4,7</b>
L. La mia organizzazione	3,4	<b>3,5</b>
M. Le mie performance	3,8	<b>3,8</b>
N. Il funzionamento del sistema	3,6	<b>3,3</b>
O. Il mio capo e la mia crescita	4,2	<b>4,2</b>
P. Il mio capo e l'equità	4,2	<b>4,2</b>

**Tabella 37 Lavoro da remoto (lavoro agile).**

Tabella		2020	2021
Hai svolto la tua attività lavorativa da remoto durante l'emergenza COVID-19?	No	6,6	13,9
	Si	51,7	25,1
	Parzialmente	41,7	61,0
In generale, quanto sei soddisfatto dell'esperienza di lavoro da remoto?	Giudizio negativo	17,2	12,4
	Giudizio Positivo	72,8	73,4
	Non risponde	10,0	14,2
Quale tra i seguenti aspetti del lavoro da remoto è quello che ritieni più negativo? (non presente nel 2020)	Peggioramento/assenza degli aspetti relazionali con i colleghi		37,9
	Espansione del tempo di lavoro con mancanza separazione lavoro/vita privata		31,8
	Inadeguatezza condizioni materiali e logistiche del lavoro		10,7
	Carenza di adeguata formazione		2,9
	Aumento dello stress lavorativo		2,6
	Deterioramento rapporti con i superiori		2,3
	Difficoltà di conciliare le esigenze lavorative e familiari		2,3
	Altro		9,5
Quanto l'esperienza di lavoro da remoto ti ha fatto riscontrare una maggiore autonomia nello svolgimento delle tue mansioni?	Giudizio negativo	29,1	22,8
	Giudizio Positivo	56,9	58,7
	Non risponde	14,0	18,5
Quanto ritieni che il lavoro da remoto permetta di raggiungere un migliore equilibrio famiglia-lavoro?	Giudizio negativo	19,7	10,4
	Giudizio Positivo	67,7	73,1
	Non risponde	12,6	16,5
Quanto ritieni che il lavoro da remoto abbia aumentato la produttività del tuo lavoro? (non presente nel 2020)	Giudizio negativo	-	22,2
	Giudizio Positivo	-	57,8
	Non risponde	-	20,0
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?	Giudizio negativo	23,1	14,2
	Giudizio Positivo	69,5	70,7
	Non risponde	7,4	14,1

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

Nel periodo 2020-2021 il Servizio di Prevenzione e Protezione è stato frequentemente coinvolto nella gestione del rischio derivante dal SARS-CoV2 e non sono stati condotti aggiornamenti della valutazione degli altri rischi. Negli ultimi mesi del 2021 è altresì iniziata una attività di revisione ed aggiornamento della valutazione dei rischi ergonomici, includendo il lavoro da remoto. La conclusione dell'aggiornamento è prevista nel corso del 2022. È previsto anche che il Documento di Valutazione dei Rischi contenga riferimenti espliciti a fattori di rischio correlati a genere, età, etnia o disabilità. L'obiettivo finale sarà quello di ridurre i rischi in modo da renderli trascurabili anche per i soggetti appartenenti ai gruppi sopracitati. È in corso la traduzione in lingua inglese di alcuni documenti, schede di rischio e procedure (ad esempio, gravidanza, emergenza, infortuni) per renderli maggiormente fruibili al personale non italiano (ad esempio, dottorandi, assegnisti, borsisti). Il personale femminile è da ritenersi maggiormente esposto ai rischi organizzativi e psicosociali. Nel documento di revisione della valutazione di tali rischi in Ateneo, in programma per il 2022; verrà specificatamente valutata la correlazione con il genere, considerando anche il tema della conciliazione vita-lavoro e del pendolarismo.

## 4.3 Azioni positive

Oltre a quanto già riportato nelle sezioni 3.1, 3.2, e 4.1, le azioni positive proposte e sviluppate dal CUG durante il 2021 possono essere così riassunte:

- 1) Continua ad essere erogato, per il Personale dell'Ateneo, un contributo di sostegno alla cura degli Anziani, che si è aggiunto dal 2020 ai sostegni economici per gli Asili Nido e i centri Estivi destinato ai figli dei dipendenti dell'Ateneo.
- 2) È stato completato, approvato (in gennaio) e pubblicato nel mese di settembre, il primo Bilancio di Genere dell'Ateneo.
- 3) La Consigliera di Fiducia, Dott.ssa Francesca Torelli, che è presente in Ateneo dal novembre 2017, nel mese di luglio 2021 ha concluso il suo incarico. Il CUG ha operato per il nuovo bando di concorso. Espletate le procedure, l'incarico è stato nuovamente assegnato alla Dott.ssa Torelli, che ha ripreso il suo incarico a partire da novembre. Si segnala quindi che il servizio della Consigliera per il nostro Ateneo è stato sospeso nei mesi tra agosto e ottobre 2021.

La Consigliera di Fiducia ha presentato e consegnato al CUG una relazione sull'attività svolta in Ateneo nel 2021. Nella sua relazione annuale ha evidenziato e analizzato le situazioni da lei trattate (9 casi) e ne ha presentato una sintesi al CUG. Rispetto all'anno precedente si registra un leggero calo del dato di affluenza (le richieste erano state 12 nel 2020). Sotto il profilo della composizione di genere, il numero di segnalanti donne sfiora il 90% dei/le segnalanti, a differenza dell'anno scorso in cui il numero dei segnalanti uomini eguagliava quello delle segnalanti donne. Il dato attuale è tuttavia in linea con quelli degli anni precedenti. Analizzando complessivamente il quadriennio 2017-2021 si osserva infatti che fra gli utenti che si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia le donne erano la maggioranza dei richiedenti, pari al 70%. Sotto il profilo della qualifica professionale, si osserva che, seppur il PTA costituisca la maggioranza dei segnalanti, pari al 66% degli accessi, si ha anche una considerevole presenza del personale docente. Considerando la proporzione delle donne segnalanti sul totale delle lavoratrici per ogni categoria, nel quadriennio vi sono al primo posto le ricercatrici con il 2%, segue il PTA con l'1,5% e le docenti con l'1,2%

Infine, la Consigliera, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli/alle studenti all'inizio di ogni corso di studio.

5) Nel 2021, oltre al supporto e gestione delle segnalazioni, l'attività della Consigliera continua ad essere diffusa in Ateneo attraverso le pagine Web dove sono state pubblicate le modalità di contatto e interazione con la Consigliera.

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

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

8) Il CUG ha attuato nel 2021 la partecipazione alla Rete CUG Lombardia, al Coordinamento con il CUG delle amministrazioni locali quali Comune di Brescia, ATS e ASST Spedali Civili di Brescia e con il LOG.

9) Il CUG, per la formazione del personale docente e non docente, nell'anno 2021 ha patrocinato il corso "Le discriminazioni nel mondo del lavoro e la sottile linea di confine tra mobbing e stalking: l'utile formazione per i componenti dei CUG", organizzato dallo SMAE. Il corso era rivolto ai soli membri del CUG, ha previsto 11 ore di erogazione e ha visto la partecipazione di 4 componenti del CUG.

Il CUG intende porre attenzione al feed-back dei docenti titolari dei corsi di formazione erogati e al feed-back della platea per trarne spunto finalizzato all'orientamento e implementazione della futura formazione.

10) Medicina di Genere: il CUG ha preso contatti con l'Osservatorio per la medicina di genere già operante in Università e con gli Spedali civili che organizzano convegni e incontri con argomenti attinenti alla Medicina di Genere.

11) Distributori nei locali dei servizi igienici: il CUG sta operando con l'Amministrazione al fine di estendere anche a Brescia l'iniziativa della Statale di Milano per il posizionamento di distributori automatici con prodotti per l'igiene destinati a quanti operano e accedono ai locali universitari.

12) Il CUG sta ancora operando per l'assegnazione dell'incarico, con bando pubblico di concorso, per la revisione della modulistica, dei dipartimenti DIMI e DIGI, in formati conformi al linguaggio di genere come da linee guida del MIUR.

13) IL CUG ha consolidato la collaborazione con Centro Antiviolenza "Casa delle Donne" di Brescia con il quale collabora attivamente per la formazione e per la preparazione di eventi e incontri. Le pagine Web del CUG ospitano il link al centro anti violenza.

14) Il CUG ha preso contatti anche con l'Osservatorio per la Farmacologia di Genere e il CUG ASST Spedali civili di Brescia.

15) Il CUG ha organizzato e condiviso eventi on-line:

- 8 marzo 2021 Evento organizzato dal Cug dell'Università di Padova sulle *"Opportunità, gli ostacoli, le sfide e le esperienze delle donne che perseguono una carriera accademica"*. Evento trasmesso nella piattaforma Zoom.

- 11 marzo 2021: in occasione della Giornata internazionale della donna, il CUG Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, insieme al Centro d'Ateneo LOG laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere, ha organizzato l'incontro *Differenze*. L'evento si è svolto sulla piattaforma Microsoft Teams e in live su YouTube.

- 21 ottobre 2021: convegno *"Medicina di genere: il valore della differenza nel corso della vita"* organizzato dall'Osservatorio per la Farmacologia di Genere e il CUG ASST Spedali Civili di Brescia.

- 25 novembre 2021: in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza di genere verso le donne, Il CUG, in collaborazione con la Casa delle Donne di Brescia, ha organizzato l'incontro dal titolo *"Violenza, Violenze: palesi, nascoste, negate, denunciate"*.

- 2 dicembre 2021: il CUG ha organizzato l'incontro "Gender Equality Plan e Bilancio di Genere", una giornata dedicata alla presentazione al Personale dell'Ateneo del documento Bilancio di Genere e del GEP.

16) Il CUG ha mantenuto 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.

17) 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 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/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi> 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 alla sezione precedente, a cui si è aggiunto dal 2020 e riconfermato anche per il 2021, 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 le azioni positive appena ricordate, al fine di migliorarne la programmazione futura.

Per il 2021 l'amministrazione ha messo a disposizione del CUG l'importo di 106.000 euro, dei quali 6 mila destinati alle spese relative al contratto della Consigliera di Fiducia.

Tutto l'ammontare assegnato è stato utilizzato per le azioni positive del CUG 2021.

Anche per il 2022 è stato confermato lo stesso Budget, ammontante a 106.000 euro compreso il compenso della Consigliera di Fiducia. Ulteriori fondi sono stati stanziati per le azioni previste dal Bilancio di Genere secondo il budget allegato al bilancio stesso.

Per il 2022 il CUG si prefigge infine di poter iniziare a sviluppare la promozione del linguaggio di genere tramite revisione linguistica di un campione rappresentativo di documenti (dei Dipartimenti DIMI e DIGI) 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; nei primi mesi del 2022 uscirà un bando per il reclutamento della persona dedicata a svolgere questo lavoro, sotto la supervisione delle Prof.sse Bannò e Guaglianone.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

### **5.1 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Nel corso dell'anno 2021 la Governance ha svolto un profondo lavoro di revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

La logica sottostante a questa revisione è che il Sistema di qualità e il Sistema di misurazione della performance devono coinvolgere tutte le componenti di personale dell'Ateneo e pervadere le rispettive funzioni tenuto conto della normativa generale, diretta, a tutte le Pubbliche amministrazioni, e di quelle speciali del Sistema universitario (AVA e VQR).

Il processo di revisione del presente SMVP ha comportato: condivisione con i responsabili amministrativi apicali; condivisione preliminare con il Nucleo-OIV; informazione alla RSU e al CPPTA. Dopo il parere vincolante del Nucleo-OIV e l'approvazione in Consiglio di Amministrazione viene condiviso il processo di revisione SMVP con tutto il personale tecnico amministrativo.

Il d.lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, ha disposto che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) debba contenere le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda in una serie di fasi inquadrate nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance:

- Piano strategico triennale deliberato dal CdA, su proposta del Rettore e dei suoi Delegati;
- Piano della performance, ora incluso all'interno del PIAO, 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).

La definizione degli obiettivi avviene in occasione della stesura del PIAO; il processo prevede il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi.

Il Direttore Generale valuta gli obiettivi proposti al fine del loro inserimento nel PIAO, in modo da garantire la coerenza con gli obiettivi strategici. I responsabili prendono visione dei propri obiettivi.

Il Piano, una volta approvato dal CdA, è pubblicato sulla sezione dedicata alla Performance dell'Amministrazione Trasparente. L'OIV si esprime con parere obbligatorio sul SMVP prima dell'adozione del Piano.

Per il PTA di categoria EP, D e C titolare di responsabilità di posizione organizzativa vi è corrispondenza tra obiettivi di struttura e individuali: gli obiettivi della struttura di appartenenza coincidono con gli obiettivi individuali e viceversa.

La misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale è poi riportata nella Relazione della performance dove si rilevano i risultati; la Relazione è pubblicata sul sito di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente".

In corso d'anno è effettuata un'analisi del SMVP ai fini di un'eventuale revisione.

Gli obiettivi strategici rappresentano ambiti di grande rilievo per l'Organizzazione, si tratta di obiettivi con un elevato impatto sulla società e sulle aspettative dei portatori di interesse. Gli obiettivi sono definiti 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.

Il SMVP prevede inoltre l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito: all'atto della rilevazione dei risultati si assegna in proporzione il trattamento accessorio e la valutazione è utilizzata anche ai fini delle progressioni orizzontali e verticali; la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni avviene tramite la Relazione della performance pubblicata sul sito di Ateneo.

La misurazione e la valutazione delle attività connesse alle funzioni didattiche, di ricerca e di terza missione, di cui sono titolari i Dipartimenti, sono disciplinate dalle regole del Sistema AVA e della VQR, disposizioni speciali del Sistema universitario.

Sono di particolare rilevanza, per quanto riguarda la valutazione della didattica e dei relativi servizi di supporto, il contenuto delle Relazioni delle Commissioni paritetiche; i questionari sulla rilevazione delle opinioni degli studenti sulle singole attività didattiche; il questionario sull'organizzazione dei corsi di studio; le indagini svolte dal consorzio Almalaurea sul Profilo dei laureati e sulla Condizione occupazionale dei laureati.

L'attuale governance, nei Documenti strategici (Piano strategico 2020/2022) e programmatici economico-finanziari ha inteso rafforzare il sistema di qualità dell'Ateneo in tutte le sue dimensioni legate alle funzioni istituzionali (Didattica, Ricerca e Terza missione) e a quelle strumentali (di supporto alle predette attività), prevedendo uno stretto collegamento con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.

La visione della governance ricomprende all'interno di un unico concetto di 'Qualità' le dimensioni della legalità, dell'anticorruzione, della trasparenza e della performance (didattica, ricerca, terza missione, funzioni strumentali e certificazione ISO) garantendo la massima integrazione possibile anche con il ciclo del bilancio.

## 5.2 IL PIANO STRATEGICO

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", è incentrata 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, 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 rispetto 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 per l'Ateneo è quindi 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.

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.

La ripartizione dei punti organico per il personale docente dei Dipartimenti avverrà sulla base dei criteri recentemente approvati dal Senato Accademico, legati alle performance della didattica, della ricerca e ad un fattore di riequilibrio del turnover interno a ciascun Dipartimento.

Ciò permetterà di distribuire le risorse in maniera trasparente, mentre la premialità - in termini di punti organico - sarà ogni anno utilizzata per concorsi su settori strategici e per premiare il merito di ricercatori affermatosi a livello internazionale.

Il personale dirigente e tecnico-amministrativo rappresenta una componente fondamentale per garantire la legittimità e la trasparenza dell'azione amministrativa, nonché servizi efficaci ed efficienti secondo standard di qualità predefiniti

Nel 2021 si sono svolte ulteriori progressioni economiche orizzontali per tutte le categorie B C D ed EP, che hanno quindi coinvolto la totalità del personale avente diritto, e hanno contribuito a valorizzare il ruolo e la professionalità del personale.

Anche il reclutamento del personale tecnico-amministrativo dei prossimi anni punterà verso profili legati alle mutate esigenze che scaturiscono dalla normativa vigente che ha delineato professionalità innovative, non presenti in amministrazione, quali ad esempio quelle legate al trattamento dei dati e alle tecniche di controllo di gestione del bilancio.

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.

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 (11.376 nel 2019, 12.533 nel 2021) pur mantenendo sostanzialmente stabili i costi sostenuti per la stessa; in un anno caratterizzato dalla pandemia Covid 19, il 2020, sono state comunque erogate 8.394 ore di formazione, totalmente svolte in modalità e learning o webinar.

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 la formazione in orario di lavoro per tutti i lavoratori in modalità agile.

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. La prosecuzione anche per l'anno 2021 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 2021 sarà il sesto anno di attuazione di un Piano di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti e i loro familiari).

Nel 2021 l'Ateneo è rientrato a far parte del progetto Good Practice coordinato dal Politecnico di Milano. Nel 2021 l'adesione ha riguardato la *customer satisfaction* sui servizi amministrativi per gli studenti relativa all'a.a. 2020/21 e due laboratori: Smart Working e Trasformazione digitale.

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA’**

- *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*  
Per il quadriennio 2019-2023 Il Cug è stato nominato con Decreto Rettorale n. 241 del 1° aprile 2019.
- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001*  
Budget assegnato per l’anno 2021: € 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 2021 il budget destinato a convegni, formazione e missioni è stato pari a 15.000€.
- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*  
Il Cug ha una pagina web dedicata all’interno del sito istituzionale di Ateneo.  
In tale pagina è inoltre presente il collegamento al sito dedicato in cui sono presenti informazioni, eventi e iniziative promosse e patrocinate dal CUG.  
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 2021 sono stati richiesti i seguenti pareri:

1. *Parere “Revisioni organizzative”*  
In data 22 marzo 2021 il Cug si è riunito e ha espresso parere positivo segnalando che il parere è stato richiesto successivamente all’attuazione di quanto in oggetto.
  2. *Parere relativo al collocamento in Staff alla Direzione Generale dell’ U.O.C. “Comunicazione” e dell’ U.O.S. “Segreteria Rettore”*  
In data 16 giugno 2021 il Cug si è riunito e ha espresso parere positivo
  3. *Parere in merito al Regolamento per l’attivazione e la gestione di identità e carriere alias e per la tutela di testimoni e collaboratori di giustizia*  
In data 21 dicembre 2021 il Cug si è riunito e ha espresso parere positivo.
- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di Fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU) ]*
  - Con Disposizione n. 483 del 27/09/2021 è stato affidato l’incarico di Consigliera di Fiducia presso l’Università degli Studi di Brescia alla dott.ssa Francesca Torelli per il periodo 20 ottobre 2021 - 19 ottobre 2024.
  - Continua anche per l’anno 2021 il rapporto di collaborazione 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 2021 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 anche per l'anno 2021 alla pubblicazione del bando per l'iniziativa "campi estivi".

Sono inoltre proseguite le attività di formazione rivolte al personale come indicato nella presente relazione. 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, e anche questioni pratiche che hanno coinvolto i dipendenti dell'Università stessa.

In particolare, è stata chiesta una modifica del regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche biennali ai Professori e Ricercatori a tempo indeterminato a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 6, comma 14 della Legge 30.12.2010, n. 240, per riconoscere l'operato dei Professori e dei Ricercatori in commissioni/comitati istituzionali non compresi espressamente nell'elenco di cui al suddetto regolamento (ad esempio il CUG).

Il CUG ha sollecitato l'amministrazione alla revisione del sito web in modo da rispettare le linee guida sul linguaggio di Genere del Ministero della pubblica amministrazione.

Il 25 Novembre, in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, è stato organizzato un evento "Violenza, violenza: palesi, nascoste, negate, denunciate" in cui sono intervenute, oltre alla Presidente del CUG, la Prof.ssa Luciana Guaglianone, la Prof.ssa Susanna Pozzolo, la Prof.ssa Chiara Mussida, la Dott.ssa Filomena Restieri, la Dott. ssa Daniela Rossi, l'Avv.a Cristina Guatta, la Dott.ssa Barbara Bensi e la Dott.ssa Piera Stretti

Durante l'anno 2021 infine il CUG ha partecipato alle attività del LOG.

Alcune delle attività previste per il 2021 non sono state svolte in ragione delle restrizioni collegate all'emergenza pandemica.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Cominciando dalla composizione per genere del personale TA, nell'anno 2021, come si è visto, l'Università di Brescia conta 496 dipendenti appartenenti ai ruoli del PTA, di cui 338 donne e 158 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.

### **1.1 PROPOSTE MIGLIORAMENTO**

Alla luce di quanto emerso dalla presente relazione e dal Bilancio di Genere, il CUG propone alcune azioni correttive.

✓ Iniziative in materia di lavoro agile:

Il nostro Ateneo ha adottato, con l'ausilio del CUG, il Regolamento sul Lavoro Agile. Nell'ottobre del 2021, il nostro Ateneo, sulla base delle indicazioni ministeriali, ha avviato un progetto di utilizzo del lavoro agile. Occorre ora avviare, come proposto dal CUG, un'indagine conoscitiva per verificare il fabbisogno di lavoro agile e le motivazioni che stanno alla base delle richieste di accesso a tale tipologia di lavoro, in modo da adottare, alla luce dei risultati emersi, le iniziative più opportune per favorirne un utilizzo rispettoso dei principi di parità di genere. E' opportuno in particolare:

- l'individuazione delle mansioni che possono essere svolte a distanza, all'interno del POLA (Piano Organizzativo sul Lavoro Agile);
- che il lavoro agile non sia penalizzante per quanto riguarda il trattamento retributivo e le prospettive di carriera;
- 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 danno diritto ad accedere al lavoro agile, alla luce dei diritti e delle priorità stabilite dalla legge.

### **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 24%, 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 41%, 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. Le figure dei/delle ricercatori/ricercatrici registra una presenza di personale quasi paritaria (52,8% uomini e 47,2% donne). Per quanto riguarda i ricercatori e le ricercatrici di tipo B la percentuale di presenza femminile è pari al 40,6% sostanzialmente pari a quella della seconda fascia. 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 2021 le misure di conciliazione, i permessi della Legge 104/92 i congedi parentali; sono ancora in vigore i 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.

#### **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 e azioni positive proposte nella sottosezione 4.3.*