



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 2019**

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

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

I dipendenti dell'Università degli Studi di Brescia al 31.12.2019 erano 1088, di cui 597 docenti e ricercatori e 491 Personale Tecnico Amministrativo (PTA). Il trend è crescente rispetto allo scorso anno, si passa infatti dalle 1057 unità del 2018 alle 1088 del 2019. Questo incremento riguarda sia il Personale docente e Ricercatore che è aumentato di 21 unità sia il PTA che è aumentato di 10 unità (Tabella 1). Rimane confermato nel tempo il peso dei docenti che incidono per il 54,87% rispetto al 45,13% del PTA.

	2016			2017			2018			2019		
	M	F	Tot									
Docenti	351	194	545	357	198	555	368	208	576	377	220	597
PTA	174	316	490	172	306	478	168	313	481	170	321	491
<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>

**Tabella 1.** Andamento del personale docente e ricercatore e PTA dal 2016 al 2019

Tra le 491 unità di personale Tecnico Amministrativo sono comprese anche le figure Dirigenziali che nel nostro Ateneo sono 4, di cui un Direttore Generale e tre Dirigenti di II Fascia. Per quanto riguarda la composizione di genere, è interessante notare che la percentuale femminile raggiunge il 65,38% del totale del PTA (con 320 donne).

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D responsabili di posizione	14	73,68	26	83,87	40	80
Cat. C responsabili di posizione	5	26,32	5	16,13	10	20
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>170</b>	<b>11,10%</b>	<b>320</b>	<b>9,69%</b>	<b>490</b>	<b>10,20%</b>

**Tabella 2.** Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 2019

### **1.1 Personale Tecnico Amministrativo**

Continua ad aumentare l'età media del Personale Tecnico Amministrativo. Nel 2019 si conferma l'età media dei lavoratori a circa 50 anni.

<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>
<i>2012</i>	4	83	249	165	10	<b>511</b>
<i>2013</i>	4	72	233	182	15	<b>506</b>
<i>2014</i>	3	64	210	207	20	<b>504</b>
<i>2015</i>	4	53	182	229	29	<b>497</b>
<i>2016</i>	5	46	165	240	34	<b>490</b>
<i>2017</i>	3	41	158	233	43	<b>478</b>
<i>2018</i>	3	45	143	247	43	<b>481</b>
<i>2019</i>	8	55	128	250	46	<b>487</b>

**Tabella 3.** Andamento in valori assoluti per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2019

Dalla Tabella 3 si evince che nella fascia dai 61 ai 65 anni vi sono 46 persone che nel giro di pochissimi anni saranno in quiescenza. Con il blocco del *turn over*, gli ultra 50enni del PTA sono passati da poco più del 34% nel 2012 a quasi il 61% nel 2019 (Tabella 4). Il dato è in aumento rispetto allo scorso anno in quanto molti colleghi sono andati in pensione anche nella fascia da 51 a 60 anni in particolare grazie a opzione donna e quota 100.

<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>
<i>2012</i>	0,8%	16,2%	48,7%	32,3%	2,0%	<b>100%</b>
<i>2013</i>	0,8%	14,2%	46,0%	36,0%	3,0%	<b>100%</b>
<i>2014</i>	0,6%	12,7%	41,7%	41,0%	4,0%	<b>100%</b>
<i>2015</i>	0,8%	10,7%	36,6%	46,1%	5,8%	<b>100%</b>
<i>2016</i>	1,0%	9,4%	33,7%	49,0%	6,9%	<b>100%</b>
<i>2017</i>	0,6%	8,6%	33,1%	48,7%	9,0%	<b>100%</b>
<i>2018</i>	0,6%	9,4%	29,7%	51,4%	8,9%	<b>100%</b>
<i>2019</i>	1,6%	11,3%	26,3	51,3%	9,5%	<b>100%</b>

**Tabella 4.** Andamento percentuale per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2019

La distribuzione nei livelli vede una costante diminuzione del peso del livello B che si riduce ulteriormente passando dal 17,5% del 2018 al 15,2% del 2019 a seguito di pensionamenti (Tabelle 5 e 6). Più della metà del PTA è collocata nel livello C, con una percentuale del 53,2% leggermente superiore a quella dello scorso anno, incrementata di oltre tre punti percentuali a seguito dei concorsi di livello C. Resta invariata la quota dei D che è stabile al 26,3%; inizia a decrescere leggermente invece la categoria EP a seguito di un pensionamento e di un passaggio a posizione dirigenziale.

<b>Livello</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>	<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>

**Tabella 5.** Andamento in valori assoluti per livello del PTA dal 2012 al 2019

<b>Livello</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>EP</b>	<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>
<b>2019</b>	<b>15,2%</b>	<b>53,2%</b>	<b>26,3%</b>	<b>5,3%</b>	<b>100%</b>

**Tabella 6.** Andamento percentuale per livello del PTA dal 2012 al 2019

Sempre soffermandosi sulle ripartizioni del personale è interessante osservare che il divario economico medio delle retribuzioni evidenzia un trattamento superiore degli uomini rispetto alle donne, fatta eccezione per la categoria D (Tabella 7). Questo divario è invece presente in tutti i livelli di inquadramento di personale di titolari di posizione organizzativa e pari a oltre il 3%.

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	37.374	36.220	-3.09	37.374	36.220	-3.09
Categoria D	29.925	31.750	5,75	32.735	31.692	-3.19
Categoria C	25.059	23.349	-0.23	27.638	26.803	-3.10
Categoria B	22.639	22.588	-0.95			

**Tabella 7.** Retribuzione media per livello e per genere del PTA dal 2012 al 2019

Indipendentemente dalla posizione ricoperta la percentuale del personale laureato nel PTA è alta e raggiunge il 38% senza differenza fra uomini e donne (Tabella 8). Bassa è invece la percentuale del personale in possesso della licenza media (pari al 18%), mentre la differenza è costituita da personale diplomato (pari al 42%) (Tabella 8). Solo il 2% è in possesso di titoli post laurea.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	32	18.8%	55	17.2%	87	17,86
Diploma di scuola superiore	69	40.6%	136	42.5%	205	42,09
Laurea	58	34.1%	117	36.6%	175	35,68
Laurea magistrale	6	3.5%	5	1.6%	11	2,26
Master di I livello	1	0.6%	2	0.6%	3	0,62
Master di II livello		0.0%		0.0%	0	
Dottorato di ricerca	4	2.4%	5	1.6%	9	1,85
Totale personale	170	100.0	320	100.0%	490	100
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>170</b>	<b>34.7%</b>	<b>320</b>	<b>65.3%</b>	<b>490</b>	<b>100%</b>

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

Sempre nel 2019 l'Ateneo Bresciano si è impegnato a rispettare la composizione delle Commissioni di Concorso. Come previsto dall'art. 9 c. 2 del DPR 487/94 le Commissioni di concorso devono essere miste, con un rapporto di almeno 1 a 3 della componente femminile. In particolare, le Commissioni di concorso nel 2019 sono state 272 di cui:

- 13 procedure concorsuali per il reclutamento di personale tecnico amministrativo
- 123 procedure concorsuali per il reclutamento di assegnisti di ricerca
- 31 procedure per conferimento incarichi a terzi
- 42 procedure concorsuali per il reclutamento di RTDa e RTDb
- 34 procedure concorsuali per il reclutamento di Professori Associati
- 29 procedure concorsuali per il reclutamento di Professori Ordinari

Commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (U/D)
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	
Totale Personale	581	70%	248	30%	829	100%	D 77 U 195

**Tabella 9.** Composizione delle commissioni per genere

Come si evince dalla Tabella 9, tuttavia il rapporto di composizione rispetto al totale dei commissari si avvicina a quello minimo auspicato, ma evidenzia ancora una netta prevalenza degli uomini. È necessario che l'Ateneo prenda maggiore attenzione per rispettare la percentuale di legge. L'analisi della composizione delle singole commissioni è riportata nella sezione 1.3.

Nell'anno 2019 è continuata l'attività di formazione interna ed esterna, che ha dato modo al personale che ne ha usufruito di riqualificarsi e migliorare le proprie competenze. Si auspica che questa attività di formazione possa essere estesa a tutto il personale.

## 1.2 Personale Docente

Il personale docente dell'Università degli Studi di Brescia al termine del 2019 era composto da 597 docenti e ricercatori. I dati in Tabella 10 registrano un incremento crescente negli anni. In particolare di 21 unità rispetto all'anno precedente, di 42 rispetto al 2017 e di 52 rispetto al 2016. Facendo un confronto con il triennio precedente e quindi al 2016, sono i docenti di prima fascia ad aumentare con 22 unità (+10 unità dal 2018) e i professori di seconda fascia con 33 unità (+11 dal 2018), mentre diminuiscono di 3 unità i ricercatori, che nel 2017 avevano toccato il numero minimo degli ultimi cinque anni.

	2016			2017			2018			2019		
	M	F	Tot									
I Fascia	114	31	145	111	33	144	120	37	157	129	38	167
II Fascia	133	64	197	144	72	216	142	77	219	145	85	230

Ricercatori	104	99	203	102	93	195	106	94	200	103	97	200
<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>

**Tabella 10.** Evoluzione del personale docente e ricercatore per genere, dal 2016 al 2019

Come si può vedere dalla tabella che segue, continua l'avanzamento da ricercatore a professore di seconda fascia e da professore di seconda fascia a prima fascia mantenendo però costante la percentuale dei ricercatori.

La percentuale dei professori di prima fascia si attesta a circa il 28% del totale dei docenti, quelli di seconda fascia sono il 38,5%. Resta sopra al 33% la percentuale dei ricercatori grazie al reclutamento di nuove figure nel 2019 che hanno coperto i passaggi a Professore di Seconda fascia (Tabella 11).

La composizione di genere continua a vedere sempre in forte prevalenza la componente maschile anche se la percentuale è leggermente in discesa passando dal 63,9% del 2018 al 63,1% del 2019. Tale prevalenza rimane molto accentuata nella prima fascia con il 77,2% di professori maschi (78,6% nel 2016, 77,1% nel 2017 e 76,4 nel 2018). Il divario tra i due generi si riduce nelle fasce inferiori, passando dal 67,5% per i professori di seconda fascia al 2016, al 66,7% del 2017, al 64,8% del 2018 e infine al 63% del 2019. Staziona al 51,5% la presenza di uomini nella fascia dei ricercatori (51,2% nel 2016; 52,3% nel 2017 e 53% nel 2018).

Nei 200 ricercatori del 2019 sono compresi anche 92 ricercatori a tempo determinato, categoria che con le nuove norme di reclutamento sta diventando predominante: erano 24 nel 2016, 45 nel 2017 e 71 nel 2018 (pari al 46% sul totale dei ricercatori; lo scorso anno erano il 35%).

	<b>Età</b>	<b>Fino a 30</b>	<b>36-40</b>	<b>41-50</b>	<b>51-60</b>	<b>61-70</b>	<b>Totali</b>
<b>I Fascia</b>	<b>2016</b>			14	74	57	<b>145</b>
	<b>2017</b>			12	77	55	<b>144</b>
	<b>2018</b>			20	76	61	<b>157</b>
	<b>2019</b>			32	73	62	<b>167</b>
<b>II Fascia</b>	<b>2016</b>		18	77	79	23	<b>197</b>
	<b>2017</b>		18	93	81	24	<b>216</b>
	<b>2018</b>		12	106	73	28	<b>219</b>
	<b>2019</b>		13	110	76	31	<b>230</b>
<b>Ricercatori</b>	<b>2016</b>	8	44	102	44	5	<b>203</b>
	<b>2017</b>	17	34	99	37	8	<b>195</b>
	<b>2018</b>	23	40	89	39	9	<b>200</b>
	<b>2019</b>	1	69	84	34	12	<b>200</b>

**Tabella 11.** Evoluzione del personale docente e ricercatore per fasce d'età, dal 2015 al 2019

Nonostante i nuovi ingressi, l'età media dei docenti di prima fascia è da anni stabile così come quella dei docenti di II fascia e dei Ricercatori.

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

Le tabelle dalla 12 alla 18 riportano le composizioni per genere delle commissioni di concorso del 2019, istituite dal nostro Ateneo, per i concorsi indetti per l'area tecnico amministrativa, tecnico scientifica, personale docente, borsisti e assegnisti e per incarichi a terzi.

La percentuale di uomini coinvolti come membri/presidenti di commissione è del 70% (in totale 581 uomini), mentre quella delle donne è del 30% (in totale 248 donne). La maggior parte delle commissioni è composta da tre persone; solo quattro commissioni di concorso hanno quattro membri (tre commissioni di bandi di assegni di ricerca al DIGI e una commissione per incarico a terzi al DICATAM). Su un totale di 275 commissioni per i concorsi nei vari ambiti, in 198 commissioni il Presidente di commissione è uomo, nelle rimanenti 77 la Presidente di commissione è donna.

Le commissioni relative all'area tecnico amministrativa e tecnico scientifica sono state 13 (Tabella 12). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni area amministrativa/ tecnico scientifica</b>	<b>Composizione della commissione</b>
7	2 uomini e 1 donna
5	1 uomo e 2 donne
1	3 donne e nessun uomo

**Tabella 12.** Composizione delle commissioni dell'area tecnico amministrativa e tecnico scientifica per genere al 2019

Per gli assegni di ricerca sono state istituite in totale 123 commissioni (Tabella 13). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni assegni di ricerca</b>	<b>Composizione della commissione</b>
53	2 uomini e 1 donna
18	1 uomo e 2 donne
11	3 donne e nessun uomo
38	3 uomini e nessuna donna
3	3 uomini e 1 donna

**Tabella 13.** Composizione delle commissioni per assegni di ricerca per genere al 2019

Per incarichi a conto terzi in totale sono state istituite 31 commissioni (Tabella 14). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni incarichi conto terzi</b>	<b>Composizione della commissione</b>
18	2 uomini e 1 donna
5	1 uomo e 2 donne
7	3 uomini e nessuna donna
1	2 uomini e 2 donne

**Tabella 14.** Composizione delle commissioni per incarichi conto terzi per genere al 2019

Le commissioni per RTDB sono state in totale 22 (Tabella 15). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni RTDB</b>	<b>Composizione della commissione</b>
8	2 uomini e 1 donna
3	1 uomo e 2 donne
11	3 uomini e nessuna donna

**Tabella 15.** Composizione delle commissioni per RTDB per genere al 2019

Le commissioni per RTDA sono state in totale 20 (Tabella 16). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni RTDA</b>	<b>Composizione della commissione</b>
9	2 uomini e 1 donna
3	1 uomo e 2 donne
8	3 uomini e nessuna donna

**Tabella 16.** Composizione delle commissioni per RTDA per genere al 2019

Le commissioni per PA sono state in totale 34 (Tabella 17). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni PA</b>	<b>Composizione della commissione</b>
-----------------------	---------------------------------------

16	2 uomini e una donna
4	1 uomo e due donne
1	Nessun uomo e 3 donne
13	3 uomini e nessuna donna

**Tabella 17.** Composizione delle commissioni per PA per genere al 2019

Le commissioni per PO sono state in totale 32 (Tabella 18). La composizione della commissione risulta così suddivisa:

<b>Commissioni PO</b>	<b>Composizione della commissione</b>
13	2 uomini e 1 donna
2	1 uomo e 2 donne
17	3 uomini e nessuna donna

**Tabella 18.** Composizione delle commissioni per PO per genere al 2019

Per quanto riguarda l'area tecnico amministrativa si osserva che la distribuzione di genere è stata rispettata nella composizione delle commissioni. Nei concorsi dell'area conto terzi si osserva che nella maggioranza dei concorsi si è cercato di rispettare il vincolo della distribuzione di genere anche se in 7 commissioni non era presente nemmeno una donna.

Diversa è invece la situazione relativa alle commissioni di concorso per il personale docente: per i diversi ruoli si vede che le commissioni di tre membri, per circa il 50% dei casi, risultano composte da soli uomini. Tale percentuale si aggrava salendo nel livello dei concorsi. Il numero delle commissioni in cui la situazione risulta ribaltata (solo tre donne) è invece molto basso (solo una commissione fra quelle per posti RTDa e RTBb, PA, PO e 11 commissioni, invece, per posti di assegni di ricerca su un totale di 123 commissioni). Questa disparità della distribuzione di genere nelle composizioni è una situazione generalizzata nelle diverse Università Italiane.

La composizione dei SSD dei diversi Atenei può rendere difficile, almeno in parte, la composizione delle commissioni di concorso, da cui può nascere la disparità di distribuzione della parità di genere nella composizione delle commissioni. Per questo motivo deve essere prestata la massima attenzione alla composizione della commissione nei settori in cui si è evidenziata una disparità di genere, altrimenti la situazione rischia di non cambiare. 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 previsioni di legge.

### **Le misure di conciliazione**

Il decreto legislativo 81 del 2015 (Codice dei contratti, attuativo del Jobs Act) prevede che il lavoratore possa chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Al momento non risultano dati disponibili sull'utilizzo di questa specifica misura da parte dei dipendenti e delle dipendenti dell'Ateneo.

In ogni caso lo stesso part time è utilizzato spesso come misura di conciliazione, nella stragrande maggioranza dei casi dalle donne, come risulta dai dati nazionali.

Per quanto riguarda il nostro Ateneo, l'amministrazione ha dato la possibilità a 110 dipendenti PTA, di cui 12 uomini e 98 donne, di chiedere una riduzione dell'orario di lavoro. Tale riduzione prevede 7 tipologie di part time orizzontale, 7 verticale più una fascia mista. In particolare, le soluzioni maggiormente sfruttate sono il part time orizzontale (tra il 70% e 80%) adottato da 64 donne nella fascia tra i 40 e 60 anni e 3 uomini e il part time verticale (tra il 50% e 80%) adottato da 25 donne e 3 uomini. Da notare come la fascia d'età tra i 40 e 60 anni sia proprio quella in cui si registrano le principali esigenze di cura sia dei figli sia dei familiari anziani. Telelavoro, lavoro agile e orari flessibili non sono stati adottati da nessuno.

### **La legge 104/1992 e il suo utilizzo nell'Università degli Studi di Brescia**

La legge 104/1992 prevede permessi retribuiti che spettano ai lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità, ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità, al coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.

Ai lavoratori disabili in situazione di gravità spettano in alternativa:

- riposi orari giornalieri di 1 ora o 2 ore a seconda dell'orario di lavoro
- tre giorni di permesso mensile (frazionabili in ore)

Ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli disabili in situazione di gravità minori di tre anni spettano in alternativa:

- i tre giorni di permesso mensili, anche frazionabili in ore
- prolungamento del congedo parentale con diritto per tutto il periodo a un'indennità pari al 30% della retribuzione
- permessi orari retribuiti rapportati all'orario giornaliero di lavoro: 2 ore al giorno in caso di orario lavorativo pari o superiore a 6 ore, un'ora in caso di orario lavorativo inferiore a 6 ore

Ai genitori, al coniuge, ai parenti e agli affini della persona disabile in situazione di gravità spettano tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore.

Durante il 2019 i dipendenti dell'Ateneo che hanno usufruito dei permessi previsti della legge 104 sono stati 73 (65 nel 2018 e 63 nel 2017), di cui 62 per assistenza di familiari e 11 per disabili in condizioni di gravità (questi ultimi nel 2018 erano 10). Mentre nel 2018 nessun docente ha usufruito dei benefici di cui alla legge 104, nel 2019 un docente ha fatto ricorso a permessi per lavoratori disabili in condizioni di gravità.

Con riferimento al solo Personale Tecnico Amministrativo, il numero dei permessi giornalieri fruiti nell'anno 2019 in valori assoluti è di 370 per gli uomini e 557 per le donne, mentre quelli orari, sempre in valori assoluti, è pari a 582 per gli uomini e 1056 per le donne. Da notare come le donne sfruttino i permessi in modo proporzionale rispetto agli uomini, la percentuale per entrambe le categorie si assesta infatti attorno al 17%.

### **I congedi parentali**

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura

del bambino nei suoi primi anni di vita.

Con riferimento al solo Personale Tecnico Amministrativo, il numero dei permessi giornalieri fruiti nell'anno 2019 in valori assoluti è di 17 per gli uomini e 243 per le donne, mentre quelli orari, sempre in valori assoluti, è nullo per gli uomini e 41 per le donne.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Dal giorno del suo insediamento (1 Aprile 2019) il nuovo CUG si è incontrato sei volte e ha lavorato sin da subito per creare uno spirito di collaborazione sia con il Rettore sia con il Direttore Generale, permettendo relazioni costanti e costruttive. Questo ha portato ad un ottimo risultato sulle politiche di conciliazione vita e lavoro adottate.

Le iniziative intraprese riguardano: smart working, centri estivi, asili nido, consigliera di fiducia, trasporti, indagine sul benessere lavorativo

### 2.1 Smart Working

Questa iniziativa può essere ricondotta ad uno degli obiettivi previsti nel piano triennale: “favorire le politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, attraverso azioni che tengano in considerazione le esigenze di uomini e donne all’interno dell’organizzazione, ponendo attenzione ai bisogni della persona a fianco di quelli dell’Ateneo”. L’obiettivo è di favorire l’accesso ad almeno il 10% del PTA attraverso l’attivazione dei primi contratti entro marzo 2020, in linea con le disposizioni ministeriali.

Il Lavoro Agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che consente di lavorare in modo flessibile nel rispetto degli obiettivi prefissati. La Legge 81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” disciplina il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

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

**Beneficiari:** Sono state presentate 22 domande di cui 15 donne e 7 uomini.

Sono state accolte 21 domande: 14 donne e 7 uomini.

Le domande sono inferiori ai posti disponibili (i.e. 40), segno che è necessaria una maggiore informativa per portare a conoscenza del personale tutti i vantaggi che questa modalità di lavoro ha sulla conciliazione tempi di lavoro/tempi di vita.

**Spesa:** Per quanto riguarda l’aspetto economico al 2019 non sono state sostenute spese ulteriori se non quelle legate all’acquisizione, per chi ne ha fatto richiesta, di doc station e pc portatili.

L’Università degli Studi di Brescia, essendo questa una nuova iniziativa, ha attuato un piano di monitoraggio, indispensabile per valutare l’andamento del progetto e la sua efficacia. Come asse temporale saranno dati 6 mesi di tempo a decorrere dalla firma del contratto per valutare l’impatto della modalità di lavoro agile sulle parti coinvolte. I primi contratti firmati hanno decorrenza agli inizi del 2020.

### 2.2 Centri estivi

Anche per il 2019 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 fresbee.

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 2019 sono state stipulate 10 Convenzioni con le seguenti organizzazioni:

Agoghé

Biancoazzurri

Centro Culturale Internazionale

Sede British Institutes

Brescia CUS

Elefanti Volanti

Fondazione Brescia Musei

Forza e costanza

PA.SOL.

Rosita per Ombromanto

Scuola San Giovanni

Il personale interessato ha avuto accesso al servizio ritirando presso il Servizio Risorse Umane il voucher 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, ad eccezione di Fondazione Brescia Musei per la quale è previsto uno sconto di euro 56 a settimana per il personale tecnico-amministrativo e di euro 49 a settimana per il personale docente e ricercatore, differenza giustificata dalla minore durata temporale giornaliera del servizio offerto.

Modalità di accesso, di fruizione, di accreditamento, ecc., sono rimaste le medesime con piccole variazioni di tipo migliorativo derivante dall'esperienza degli anni precedenti.

**Beneficiari:** I Centri Estivi che continuano ad avere un notevole successo (oltre 150 bambini usufruiscono del servizio) come evidenziato nella Tabella 19. Le domande delle settimane richieste sono state leggermente superiori a quelle erogate:

Settimane richieste: 604 di cui 300 dal PTA e 304 dai docenti e ricercatori.

Settimane erogate: 573 di cui 290 al PTA e 283 ai docenti e ricercatori.

Le domande sono provenute da 63 donne e 41 uomini.

**Spesa:** La spesa per il 2019 è ammontata ad euro 41.996,00 e ha rispettato il budget disponibile, le settimane di contributo erogate a volte non vengono completamente utilizzate.

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

**Tabella 19.** Beneficiari dei centri estivi al 2019

## 2.3 Asili Nido

Per il 2019 è stato stanziato un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute dai dipendenti per la fruizione del servizio di asilo nido. Si tratta, anche in questo caso, di una iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e rientra nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive a favore del personale.

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

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

**Beneficiari:** Nell'anno 2019 i colleghi che hanno aderito all'iniziativa sono stati 38 con 39 bambini coinvolti. I beneficiari sono stati 9 donne e 13 uomini.

**Spesa:** La spesa per il 2019 è ammontata ad euro 39.667,65 e ha rispettato il budget disponibile. I contributi vengono erogati nei sei mesi successivi per cui il budget erogato nel 2019 corrisponde ai periodi settembre dicembre 2018 e gennaio luglio 2019.

Periodo	Bambini	2019			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

**Tabella 20.** Beneficiari asili nido da settembre 2017 a luglio 2019

## 2.4 Consigliera di fiducia

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

È una persona esterna all'Amministrazione, terza rispetto alle parti in contrasto, nominata dall'Ateneo su proposta del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di uno specifico bando, tra coloro che possiedono

competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti previsti: conoscenze in ambito giuridico e giuslavoristico, gestione dei conflitti, normative in materia di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, ecc.

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

La spesa per l'incarico di durata biennale ammontata ad euro 6.000; per il 2019 sono quindi stati spesi € 3.000.

La Consigliera di Fiducia nella sua relazione annuale ha evidenziato e analizzato le situazioni da lei trattate (17 casi) e ne ha presentato una sintesi al CUG. Si fa riferimento alla relazione della Consigliera, che è depositata fra gli atti del CUG.

## **2.5 Trasporti**

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

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

## **2.6 Indagine sul benessere lavorativo**

Il CUG da tempo segue con attenzione le indagini che hanno ad oggetto il benessere organizzativo in Università; per questo negli ultimi anni ha fatto inserire anche alcune domande supplementari nell'indagine che annualmente, in ottemperanza agli obblighi di legge, l'Amministrazione porta a termine sul PTA, utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche). L'Università di Brescia ha a disposizione sette indagini (dal 2013 al 2019) sul benessere lavorativo.

Il CUG insediatosi nel 2019 ha nominato un gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati emersi dalle ultime indagini e per la proposizione di azioni correttive laddove si evidenzino aree di criticità.

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

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

## SEZIONE 3. PARITA' / PARI OPPORTUNITA'

### 3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Il CUG, insediatosi nel 2019 con la sua attuale composizione, ha proseguito le attività presenti nel Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, emanato con D.R. n. 396 del 19 giugno 2018. Il Piano è reperibile al seguente *link*:

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

Nella seduta del 10.12.2019 il Piano triennale per le Azioni Positive triennio 2018-2020 è stato oggetto di discussione.

Sono stati introdotti gli obiettivi, in parte già abbozzati, inerenti 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. È in previsione una ulteriore revisione del Regolamento del CUG alla luce della direttiva n.2/2019 e durante i lavori al Nuovo Statuto d'Ateneo si sono proposte alla Commissione modifiche agli articoli di interesse.

Per il 2020 il CUG si prefigge di sviluppare:

- promozione del linguaggio di genere tramite revisione linguistica di un campione rappresentativo di documenti da commissionare all'esterno, sul modello dell'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"
- diffusione della cultura di genere attraverso il ricorso a cicli di proiezioni di film incentrati su queste problematiche. A questo scopo si potrà utilizzare la Convenzione con il Cinema Nuovo Eden, curata dalla Prof.ssa Alessi
- sostegno come CUG ai corsi finalizzati a promuovere il Gender in science. La prima iniziativa sarà patrocinare il corso di sensibilizzazione alla diversità organizzato dalla prof.ssa Bannò per i Dottorandi del DIMI
- attenzione alla conciliazione vita lavoro anche con riferimento alle persone anziane
- l'adozione del Bilancio di Genere. A tal fine è stato istituito nel 2019 un gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) dell'Università degli Studi di Brescia. Il gruppo di lavoro è formato sia da componenti del CUG che da docenti e ricercatori dell'Ateneo, invitati a partecipare in ragione della loro particolare competenza in materia. Il gruppo di lavoro ha cominciato a raccogliere ed elaborare i dati necessari per la costruzione del BdG, grazie anche alla disponibilità di tesisti e dottorandi. Si prevede di arrivare alla stesura definitiva del BdG entro la fine del 2020

Le azioni positive più rilevanti, anche in termini di impegno economico, riguardano gli Asili Nido e i Centri Estivi per i figli dei dipendenti dell'Ateneo per la cui analisi si rimanda al paragrafo precedente.

È compito del CUG continuare a monitorare con attenzione tali "azioni positive", asili nido e centri estivi, per migliorarne la programmazione futura.

L'Amministrazione ha messo a disposizione del CUG per le azioni positive, per il triennio 2017-2019, l'importo di 100 mila euro l'anno e 6 mila euro per la Consigliera di Fiducia.

### 3.2 Azioni positive: Pareri richiesti al CUG

Nel 2019 il CUG è stato chiamato a esprimere pareri su riorganizzazioni o proposte di altro genere. In particolare, il CUG ha espresso il proprio parere sul progetto riorganizzativo della Struttura Amministrativa

per la creazione del Settore "Didattica e Ricerca" (O.d.g. seduta 25 settembre 2019), sul Regolamento Smart Working, sull'identificazione di spazi per servizi di utilità comune per il benessere lavorativo (e.g. angoli ristoro, stanza allattamento) nonché sulla gestione dei Benefit e l'introduzione di nuove tipologie di rimborsi/sostegni (O.d.g. seduta 30 aprile 2019). E' stato inoltre richiesto un parere al CUG relativamente al Congedo di maternità delle ricercatrici a tempo determinato di tipo B (O.d.g. seduta del 25 settembre 2019 e 5 novembre 2019).

Il CUG ha espresso un parere in merito alla pulizia/igiene degli Edifici/locali in generale dell'Ateneo sollecitando una maggiore attenzione a questo aspetto.

Il CUG partecipa alle sedute di Contrattazione con le Rappresentanze sindacali dell'Ateneo; la Presidente aggiorna poi i componenti del CUG e raccoglie pareri da portare all'incontro successivo o da esprimere come interlocuzione diretta con l'Amministrazione.

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

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

Le variabili più rilevanti nella tabella sono quelle che fanno osservare che la formazione avviene principalmente tra il personale di età compresa fra i 40 e i 60 anni.

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	0	132	161	301	101	695	17	0	23	133	434	60	650	9.22
Aggiornamento professionale	37	448	1089	1301	175	3051	77	35	435	1621	3542	365	5999	85.15
Tematiche CUG		16	64	104	16	200	5.06		28	104	240	24	396	5.62
<b>Totale ore</b>	37	596	1314	1706	292	3946		35	486	1858.5	4216	449	7045	
<b>Totale ore %</b>	0.93	15.10	33.31	43.23	7.41		100	0.49	6.89	26.38	59.85	6.37		100

**Tabella 21.** Fruizione della formazione suddiviso per genere e età

L'intenzione per il futuro, per quanto concerne il CUG, è quella di potenziare la formazione relativa alle competenze manageriali/ relazionali e alla violenza di genere per le quali non risulta, per l'anno 2019, alcuna ora erogata al personale.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Il CUG da tempo segue con attenzione le indagini svolte in Università che abbiano a tema il benessere organizzativo; l'Amministrazione porta a termine l'indagine sul PTA utilizzando il questionario di 14 capitoli proposto dall'ANAC.

### 4.1 Indagine sul benessere lavorativo

Nel maggio 2019 è stata effettuata una nuova indagine sul benessere lavorativo del personale tecnico-amministrativo, utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e già impiegato dall'Università di Brescia, con l'aggiunta di alcune domande rispetto alle indagini svolte ogni anno dal 2013 al 2018.

In totale hanno risposto 329 persone, anche se il numero di rispondenti è inferiore per alcune domande che potevano essere di interesse limitato per alcune tipologie di dipendenti.

I risultati sono riportati in Tabella 22 in percentuale di risposte in area negativa (1-3) e in area positiva (4-6) e punteggio medio per ciascuna domanda.

Considerando come critiche le domande alle quali la metà o più dei partecipanti ha dato una risposta negativa, non si evidenziano aspetti critici per la maggior parte degli ambiti valutati (9 su 14). In particolare la maggioranza delle risposte è positiva 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").

Vi sono aspetti anche fortemente critici nei settori C ("L'equità nella mia amministrazione") e D ("Carriera e sviluppo professionale"), con oltre il 60% e, in alcuni casi, oltre il 70% di risposte negative. In particolare, è elevata la percentuale di risposte negative sull'equilibrio del rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (C03), sull'equilibrio nel modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (C04), sul percorso di sviluppo professionale (D01), sulle possibilità reali di fare carriera nell'ente legate al merito (D02) e sulla possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli (D03). Nell'area G ("Il contesto del mio lavoro") vi sono aspetti moderatamente critici (percentuale di risposte negative tra il 50% e il 60%) per le domande sull'investimento dell'organizzazione nelle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione (G01) e sulla circolazione delle informazioni nell'organizzazione (G04). Analogamente, vi sono alcune domande con una percentuale di risposte negative moderatamente superiore a quelle positive nell'area L ("La mia organizzazione"): le domande sulla conoscenza delle strategie dell'amministrazione (L01) e sui risultati ottenuti dall'amministrazione (L03). Nell'area N ("Il funzionamento del sistema") quasi il 70% dei rispondenti ha fornito una risposta negativa sul fatto che l'amministrazione premi persone capaci e che si impegnano (N04). Moderatamente critiche appaiono anche le risposte alle domande sul fatto che i risultati della valutazione aiutino a migliorare le performance (N03) e che il sistema di valutazione delle performance sia stato adeguatamente illustrato al personale (N05).

E' possibile un confronto con le indagini svolte nel triennio precedente, riportato nella Tabella 23. Considerando la percentuale di risposte negative alle diverse domande, si nota una tendenza ad un moderato miglioramento dal 2016 a oggi, soprattutto per le domande sulle caratteristiche del luogo di lavoro (A03, A08 e A09), e per le aree critiche C01-C04, più sopra segnalate. Analogamente, si osserva un lieve ma continuo miglioramento per le domande del settore D ("Carriera e sviluppo professionale"), pur rimanendo ancora a livelli negativi, come già notato. E' da segnalare anche un sensibile miglioramento nell'area G per diverse domande; in particolare si nota un calo sensibile della percentuale di risposte negative per la domanda con valori più critici (G01), mentre non si è avuto alcun cambiamento della percentuale di pareri negativi per la domanda sulla circolazione delle informazioni (G04). Discreti miglioramenti si notano anche per le domande della sezione L ("La mia organizzazione"), M ("Le mie performance") e per la sezione N ("Il funzionamento del sistema"), pur permanendo una percentuale consistente di risposte negative per le domande N03, N04 e N05 già segnalate. Infine anche le sezioni O e P mostrano miglioramenti rispetto alle indagini precedenti.

E' stato effettuato un confronto tra l'indagine svolta a Brescia e quelle svolte, con il questionario ANAC, in altre Università italiane del Nord Italia (Tabella 24). Sono state scelti Atenei che hanno riportato i risultati delle loro indagini sul sito internet. Per il confronto è stato utilizzato il punteggio medio per ciascuna domanda: un punteggio pari a 3 indica un perfetto equilibrio tra risposte positive e negative, mentre un

punteggio inferiore o superiore a 3 ha un diverso significato a seconda delle domande. Un punteggio basso, infatti, può avere un significato positivo per domande su aspetti spiacevoli, come le domande A04 e A05 riguardanti il fatto di subire atti di mobbing o molestie, e può avere invece una valenza negativa in altri casi, come per le domande sugli aspetti retributivi già segnalate (C03 e C04). Analogamente, un punteggio elevato può avere un significato positivo, come per le domande sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro, o negativo, come per le domande sull'equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro e nella distribuzione delle responsabilità (C01 e C02). Per alcune domande l'Università di Venezia non è confrontabile con le altre perché il punteggio è stato calcolato con una formula diversa. Anche se il confronto con gli altri Atenei ha una valenza limitata, sia perché svolto in anni diversi, sia per possibili differenze nella composizione del campione, per genere, età, professionalità, si rilevano anche negli altri Atenei risultati simili a quelli riscontrati a Brescia, anche per le aree critiche precedentemente descritte delle sezioni C, D, G, L e N, indicando che si tratta di aspetti problematici generalmente percepiti dai dipendenti delle Università italiane, almeno quelle del Nord Italia, indipendentemente dalla sede, che hanno quindi una valenza nazionale più che locale.

A commento dei risultati, si può affermare che le risposte fornite da oltre la metà del PTA attualmente in servizio mostrano un quadro di luci e ombre, con una minoranza di risposte in area negativa, anche inferiore al 30%, per alcuni ambiti, e aspetti critici per altri ambiti, quali:

- 1) l'applicazione di principi di equità nell'assegnazione di carichi di lavoro e di responsabilità e soprattutto per gli aspetti retributivi
- 2) il percorso di sviluppo professionale e la carriera
- 3) l'investimento dell'organizzazione sulle persone, con adeguate attività di formazione e di circolazione delle informazioni all'interna dell'ente
- 4) gli aspetti relativi a strategie e risultati ottenuti dall'amministrazione
- 5) gli aspetti relativi ai meccanismi di valutazione e premialità dell'amministrazione

Va tuttavia rilevato che per tutte le aree, anche quelle critiche, si nota un miglioramento generale del grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto agli anni scorsi, con alcune domande che avevano una maggioranza di risposte negative in passato mentre ora presentano una maggioranza di risposte positive. Le indagini svolte in altre Università del Nord Italia hanno fornito risultati simili, indicando che gli aspetti più problematici del benessere lavorativo riguardano sostanzialmente gli stessi ambiti, e sembrano essere più legati ad aspetti strutturali, dell'organizzazione generale dell'Università in Italia, piuttosto che ad aspetti prettamente locali.

**Tabella 22.** Numero rispondenti, % con punteggio negativo e con punteggio positivo e punteggio medio per ogni domanda

Ambiti e items	Non risp.	Rispondenti	% A1-3	% A4-6	Punteggio medio	WARNI NG
<b>A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>						
A01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	5	324	28.9	69.6	4.3	
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di protezione e prevenzione	5	324	21.3	77.2	4.4	
A03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	2	327	33.7	65.7	4.0	
A04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale,	8	321	79.6	17.9	2.1	
A05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	4	325	83.6	15.2	1.9	
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	4	325	4.9	93.9	5.6	
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4	325	21.6	77.2	4.6	
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	8	321	28.3	69.3	4.2	
A09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	8	302	62.3	29.5	2.7	
<b>B. Le discriminazioni</b>						
B01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	105	224	5.5	62.6	5.4	
B02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	63	266	6.7	74.2	5.4	
B03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	63	266	4.3	76.6	5.6	

B04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	47	282	69.6	16.1	2.0	
B05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	55	274	3.6	79.6	5.6	
B06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	54	275	4.6	79.0	5.6	
B07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	27	302	69.3	22.5	2.2	
B08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	59	270	3.3	78.7	5.7	
B09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	268	61	2.7	15.8	5.0	
<b>C. L'equità nella mia amministrazione</b>						
C01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	11	318	52.6	44.1	3.3	
C02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	14	315	51.4	44.4	3.3	
C03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	8	321	69.6	28.0	2.7	
C04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	25	304	70.8	21.6	2.5	
C05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	20	309	31.0	62.9	4.1	
<b>D. Carriera e sviluppo professionale</b>						
D01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	15	314	68.7	26.7	2.6	
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	20	309	75.7	18.2	2.3	
D03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	23	306	66.0	27.1	2.7	
D04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	17	312	44.4	50.5	3.5	

D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	17	312	50.8	44.1	3.3	
<b>E. Il mio lavoro</b>						
E01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	11	318	20.7	76.0	4.5	
E02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	8	321	12.5	85.1	4.8	
E03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	7	322	26.7	71.1	4.2	
E04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	9	320	14.6	82.7	4.7	
E05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	13	316	35.0	61.1	3.8	
<b>F. I miei colleghi</b>						
F01 - Mi sento parte di una squadra	10	319	37.4	59.6	3.9	
F02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5	324	6.4	92.1	5.2	
F03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	15	314	12.5	83.0	4.8	
F04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	12	317	30.4	66.0	4.1	
F05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	10	319	45.3	51.7	3.6	
<b>G. Il contesto del mio lavoro</b>						
G01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	12	317	57.8	38.6	3.1	
G02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	11	318	34.3	62.3	4.0	
G03 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	9	320	47.4	49.8	3.5	
G04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	7	322	54.1	43.8	3.3	
G05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	26	303	34.3	57.8	3.9	
<b>H. Il senso di appartenenza</b>						

H01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	14	315	23.7	72.0	4.5	
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	15	314	13.7	81.8	4.9	
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	19	310	13.7	80.5	4.9	
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	26	303	31.9	60.2	4.0	
H05 Se potessi, comunque, cambierei ente	39	290	59.0	29.2	2.8	
<b>I. L'immagine della mia amministrazione</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	11	318	8.8	87.8	4.9	
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	28	301	10.6	80.9	4.8	
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	27	302	12.8	79.0	4.7	
<b>L. La mia organizzazione</b>						
L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	17	312	59.9	35.0	2.8	
L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	69	260	43.8	35.3	3.2	
L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	29	300	54.1	37.1	3.1	
L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	28	301	46.8	44.7	3.3	
<b>M. Le mie performance</b>						
M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?	13	316	37.4	58.7	3.8	
M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	13	316	41.6	54.4	3.6	
M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	18	311	32.5	62.0	4.0	
M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	22	307	42.6	50.8	3.5	

<b>N. Il funzionamento del sistema</b>						
N01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	20	309	44.7	49.2	3.5	
N02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	54	275	32.5	51.1	3.8	
N03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	25	304	51.4	41.0	3.2	
N04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	34	295	68.4	21.3	2.4	
N05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	34	295	55.0	34.7	3.1	
<b>O. Il mio capo e la mia crescita</b>						
O01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	20	309	39.8	54.1	3.7	
O02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	18	311	38.6	55.9	3.8	
O03 - È sensibile ai miei bisogni personali	17	312	23.4	71.4	4.5	
O04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	14	315	24.6	71.1	4.4	
O05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	16	313	24.6	70.5	4.4	
<b>P. Il mio capo e l'equità</b>						
P01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	27	302	28.6	63.2	4.1	
P02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	42	287	31.0	56.2	3.9	
P03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	21	308	35.6	58.1	3.8	
P04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	30	299	20.7	70.2	4.6	

**Tabella 23.** Confronto tra l'indagine del 2019 e quelle degli anni 2015-2018: percentuale di risposte in area negativa per ogni domanda (in giallo 30-50% negativi, in rosse se >50% negativi).

Ambiti & Items	Risposte in area negativa (%)				
	2015	2016	2017	2018	2019
<b>A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>	26.8	24.8	25.2	23.7	<b>22.4</b>
A01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	29.3	23.9	28.9	24.6	<b>28.9</b>
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di protezione e prevenzione	23.2	21.9	24.7	23.4	<b>21.3</b>
A03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	36	40.2	39.2	33.4	<b>33.7</b>
A04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale,	24.4	19.4	22.1	22.6	<b>17.9</b>
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	18.3	12.6	17.4	16.3	<b>15.2</b>
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	7.9	8.7	7.8	6.9	<b>4.9</b>
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	20.7	20.2	18.8	18.6	<b>21.6</b>
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	36.6	32.9	27.7	26.6	<b>28.3</b>
A09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	44.5	43	40.6	41.1	<b>29.5</b>
<b>B. Le discriminazioni</b>	9.7	11.1	9.4	8.4	<b>7.7</b>
B01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	10.7	9.8	8.7	7.1	<b>5.5</b>
B02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	8.2	8.7	7.6	6	<b>6.7</b>
B03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5.8	5.6	5	4	<b>4.3</b>
B04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	23.5	26.4	22.4	18.9	<b>16.1</b>
B05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	4.6	5.9	5	5.1	<b>3.6</b>

B06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4	3.9	4.5	3.4	<b>4.6</b>
B07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	23.5	27.8	25.8	22	<b>22.5</b>
B08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	3.4	5.9	3.1	4.9	<b>3.3</b>
B09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	4	5.6	2.5	4	<b>2.7</b>

<b>C. L'equità nella mia amministrazione</b>	58.1	60.2	57.2	56.8	<b>55.1</b>
C01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	55.2	57.6	51.3	52	<b>52.6</b>
C02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	54.9	57.6	52.4	52.6	<b>51.4</b>
C03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	71	75	72	73.4	<b>69.6</b>
C04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	73.5	76.4	74.2	73.1	<b>70.8</b>
C05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	36	34.6	35.9	32.9	<b>31.0</b>

<b>D. Carriera e sviluppo professionale</b>	63.1	64.0	62.7	63.8	<b>61.1</b>
D01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	71.3	72.2	68.1	69.4	<b>68.7</b>
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	73.5	77.5	76.2	79.1	<b>75.7</b>
D03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	68	69.9	65.3	70.3	<b>66.0</b>
D04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	46.3	46.9	49.9	45.1	<b>44.4</b>
D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	56.4	53.4	54.1	55.1	<b>50.8</b>

<b>E. Il mio lavoro</b>	28.9	26.2	24.8	25.1	<b>21.9</b>
E01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	32	27.5	26.9	27.7	<b>20.7</b>
E02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	14	16.6	15.7	14	<b>12.5</b>

E03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	32.3	28.7	26.6	28.3	26.7
E04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	21	18.8	14	14.7	14.6
E05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	45.4	39.6	40.6	40.6	35.0
<b>F. I miei colleghi</b>	27.6	28.0	29.1	28.1	26.4
F01 - Mi sento parte di una squadra	42.4	43.3	44.3	43.4	37.4
F02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	6.1	5.3	5	3.7	6.4
F03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	12.8	13.8	15.4	14	12.5
F04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	35.6	34.3	35.9	36	30.4
F05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	40.9	43.3	45	43.4	45.3
<b>G. Il contesto del mio lavoro</b>	53.6	51.6	49.6	51.3	45.6
G01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	66.2	70.8	67.5	62.7	57.8
G02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	43	39	36.4	40.6	34.3
G03 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	49.4	49.7	46.2	52.8	47.4
G04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	59.5	53.1	56.6	58.9	54.1
G05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	50	45.2	41.5	41.7	34.3
<b>H. Il senso di appartenenza</b>	30.9	29.9	23.6	25.6	22.4
H01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	30.8	30.6	24.1	26.6	23.7
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	18.6	20.5	15.4	16.3	13.7
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	21.3	20.5	14.6	20	13.7
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	45.4	40.7	30.5	36	31.9
H05 Se potessi, comunque, cambierei ente	38.4	37.4	33.3	29.1	29.2

<b>I. L'immagine della mia amministrazione</b>	14.6	14.1	13.3	12.0	<b>10.7</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	13.7	12.9	13.2	10.9	<b>8.8</b>
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	14.3	13.5	12.6	11.1	<b>10.6</b>
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	15.9	16	14	14	<b>12.8</b>
<b>L. La mia organizzazione</b>	61.1	60.4	52.2	54.4	<b>51.1</b>
L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	64.9	63.5	60.5	65.4	<b>59.9</b>
L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	59.8	58.4	47.3	47.2	<b>43.8</b>
L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	63.1	64.6	53.8	58	<b>54.1</b>
L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	56.7	55.1	47.3	47.1	<b>46.8</b>
<b>M. Le mie performance</b>	47.7	45.6	41.7	43.1	<b>38.5</b>
M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?	47.9	45.2	39.8	46.3	<b>37.4</b>
M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	47.6	46.9	43.1	43.4	<b>41.6</b>
M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	39.6	39.9	33.6	35.7	<b>32.5</b>
M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	55.5	50.3	50.1	47.1	<b>42.6</b>
<b>N. Il funzionamento del sistema</b>	57.0	59.1	55.6	54.7	<b>50.4</b>
N01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	54.6	55.6	52.4	48.3	<b>44.7</b>
N02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	43	44.4	38.7	38.6	<b>32.5</b>
N03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	60.4	61	58.8	58.3	<b>51.4</b>

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

71.3 75.3 70.9 71.4 **68.4**

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

55.5 59 57.4 56.9 **55.0**

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

36.5 37.3 33.8 34.3 **30.2**

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

45.7 46.4 44 41.4 **39.8**

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

46.7 46.4 43.7 43.7 **38.6**

O03 - È sensibile ai miei bisogni personali

27.1 28.9 24.4 25.7 **23.4**

O04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

30.8 31.5 28.6 **30.6** 24.6

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

32 33.1 28.3 30 **24.6**

**P. Il mio capo e l'equità**

36.9 36.7 34.8 33.9 **29.0**

P01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione

37.5 38.2 33.6 34.6 **28.6**

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

39 39.9 38.4 39.4 **31.0**

P03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti

44.5 42.7 39.5 38.6 **35.6**

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

26.5 25.8 27.5 23.1 **20.7**

**Tabella 24.** Confronto tra l'indagine dell'Università di Brescia del 2019 e quelle di altre università del Nord Italia svolte in anni recenti per ogni domanda.

Punteggi medi

	UNIBS 2019	UNIGE 2014	UNIGE 2017	UNIFE 2014	UNIVE 2015
<b>A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato</b>					
A01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	4.3	3.7	4	4	3.8
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di protezione e prevenzione	4.4	3.7	4.1	3.6	3.8
A03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	4.0	3.8	4	4	3.3
A04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale,	2.1	2.1	1.8	2.1	4.4
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	1.9	1.7	1.7	1.7	5
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5.6	5	4.9	5.4	5.5
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	4.6	4.8	4.9	4.9	4.6
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4.2	4.3	4.6	4.4	4
A09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	2.7	2.8	2.7	2.9	4
<b>B. Le discriminazioni</b>					
B01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5.4	5.4	5.2	5.3	5.1
B02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5.4	5.4	5.4	5.4	5.2
B03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5.6	5.6	5.6	5.7	5.4
B04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2.0	2.1	1.7	1.9	4.5

B05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5.6	5.7	5.6	5.7	5.6
B06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5.6	5.7	5.6	5.8	5.6
B07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	2.2	2.2	1.9	2.1	4.4
B08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5.7	5.7	5.7	5.8	5.5
B09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	5.0	4.4	4.9	5.3	5.3
<b>C. L'equità nella mia amministrazione</b>					
C01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3.3	3.2	3.3	3.4	3.3
C02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3.3	3.2	3.3	3.4	3.3
C03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	2.7	2.7	2.8	2.5	2.7
C04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	2.5	2.4	2.5	2.3	2.5
C05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4.1	4.1	4.1	2.4	3.8
<b>D. Carriera e sviluppo professionale</b>					
D01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	2.6	2.6	2.6	2.5	2.4
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2.3	2.6	2.5	2.3	2.4
D03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	2.7	2.8	3	2.8	2.7
D04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	3.5	3.7	4	3.8	3.4
D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3.3	3.5	3.7	3.4	3.2
<b>E. Il mio lavoro</b>					

E01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4.5	4.5	4.6	4.8	4.4
E02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	4.8	4.9	5.1	5.1	5
E03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4.2	4.1	4.3	4.4	4.1
E04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	4.7	4.9	4.9	4.9	4.5
E05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	3.8	3.9	4	4	3.6
<b>F. I miei colleghi</b>					
F01 - Mi sento parte di una squadra	3.9	4.3	4	4.3	3.7
F02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5.2	5.5	5.4	5.4	5.3
F03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4.8	5.1	4.9	4.9	4.8
F04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4.1	4.4	4.4	4.5	3.9
F05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3.6	4.1	4	3.9	3.8
<b>G. Il contesto del mio lavoro</b>					
G01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	3.1	2.9	3.1	2.9	2.7
G02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4.0	3.7	3.9	3.9	3.7
G03 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	3.5	3.4	3.4	3.6	3.4
G04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3.3	3.3	3.2	3.1	3.1
G05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	3.9	3.6	3.8	3.7	3.4
<b>H. Il senso di appartenenza</b>					
H01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4.5	4.3	4.3	4.3	4
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4.9	4.9	4.9	4.7	4.4

H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4.9	4.8	4.6	4.6	4.2
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4.0	3.7	3.7	3.5	3.5
H05 Se potessi, comunque, cambierei ente	2.8	2.7	2.7	2.7	4.1
<b>I. L'immagine della mia amministrazione</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	4.9	4.8	4.7	4.8	4.6
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	4.8	4.6	4.5	4.6	4.5
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	4.7	4.4	4.4	4.4	4.5
<b>L. La mia organizzazione</b>					
L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	2.8	3.1	2.7	2.7	3.1
L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3.2	3.2	3	2.9	3.1
L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3.1	3.1	2.9	2.8	3.1
L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	3.3	3.5	3.3	3.3	3.2
<b>M. Le mie performance</b>					
M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?	3.8	3.6	3.6	3.5	3.5
M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	3.6	3.5	3.6	3.4	3.5
M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	4.0	4.2	4	3.5	3.7
M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	3.5	3.5	3.7	3.1	3.2
<b>N. Il funzionamento del sistema</b>					
N01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	3.5	3.5	3.6	3.4	3.3

N02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	3.8	3.9	3.8	3.4	3.4
N03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	3.2	2.7	3	2.9	2.9
N04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	2.4	2.6	2.5	2.4	2.6
N05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3.1	3.6	3.5	2.8	2.9
<b>O. Il mio capo e la mia crescita</b>					
O01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	3.7	3.8	3.9	3.5	3.3
O02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	3.8	3.6	3.8	3.5	3.2
O03 - È sensibile ai miei bisogni personali	4.5	4.4	4.5	4.3	3.9
O04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4.4	4.5	4.7	4.2	3.9
O05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4.4	4.5	4.5	4.3	3.9
<b>P. Il mio capo e l'equità</b>					
P01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	4.1	4.1	4.2	4	3.5
P02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	3.9	3.9	4	3.8	3.4
P03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	3.8	3.8	4	3.6	3.5
P04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4.6	4.5	4.5	4.3	4

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

Il Servizio Salute e Sicurezza dell'Ateneo, rappresentato dall'Ing. Benatti, è stato incontrato il 3 febbraio 2020. Il nostro Ateneo ha condotto indagini relative alla valutazione dello stress lavoro correlato (si veda il documento Protocollo n. 0053115 del 27/3/2017) e alla valutazione dei rischi in generale (si veda il documento protocollo n. 49173 del 13/3/2017). I lavori sono ancora in corso e per l'anno 2019 non ci sono dati estraibili.

Per la valutazione dello stress lavoro correlato è stata svolta l'analisi dei processi universitari che hanno potuto causare stress o delle condizioni di stress che riguardano, nel complesso, i lavoratori. L'analisi è stata condotta in collaborazione con i medici competenti nominati in Ateneo e gli RLS. Il metodo di valutazione utilizzato è quello proposto dalle linee guida INAIL che comporta una fase oggettiva, attraverso lo studio di indicatori oggettivi di cui si raccolgono i dati, e una fase soggettiva, condotta con il supporto di questionari somministrati ai lavoratori i cui dati sono analizzati in modo aggregato, e fatta anche di incontri in gruppi di lavoro. L'analisi non è stata quindi svolta per genere, ma attraverso i dati aggregati su tutti i lavoratori indistintamente.

Riguardo alla valutazione dei rischi, in generale l'analisi è stata condotta per gruppi omogenei individuati in funzione dell'attività svolta e non per genere (i.e. i lavoratori sono stati suddivisi in gruppi denominati: addetto amministrativo, addetto portineria, autista, addetto laboratorio biologico, addetto laboratorio chimico, addetto officina meccanica, addetto laboratorio Pisa).

L'unica differenziazione per genere riguarda il documento di valutazione specifico per le lavoratrici in stato di gravidanza (EX DLGS 151 del 2001), in cui vengono considerate e valutate tutte le mansioni svolte dalle lavoratrici stesse in Università.

La formazione erogata dall'Ateneo è programmata e condotta secondo le previsioni del Decreto Legislativo 81/2008 e s.m.i e l'Accordo Stato Regioni (21/12/2011) e viene erogata anche in lingua inglese.

## 4.3 Azioni positive

Le azioni positive proposte dal CUG possono essere così riassunte:

- 1) Il CUG propone all'amministrazione di allargare l'indagine sul tema del benessere organizzativo anche al personale docente in quanto delle indagini effettuate dall'Università di Brescia tra il 2013 al 2018 una sola vede coinvolto il personale docente (2015).
- 2) Il CUG ha espresso pareri in merito alle questioni presentate all'amministrazione (vedi sezione 3).
- 3) La Consigliera di Fiducia: è presente in Ateneo dal novembre 2017 la figura della Consigliera di Fiducia. La Consigliera, Dott.ssa Francesca Torelli, ha presentato al CUG l'attività svolta nel 2019 e depositato una relazione. La Consigliera, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli studenti all'inizio di ogni corso di studio. La Consigliera di Fiducia, su invito del CUG, si è presentata ai vari Dipartimenti dell'Ateneo presentando le sue funzioni e il suo operato all'interno dell'Ateneo.
- 4) Dal mese di ottobre 2018 è attiva in Ateneo la figura del Garante per gli studenti. La Garante, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli studenti all'inizio di ogni corso di studio.
- 5) Il CUG aderisce al Forum Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionali degli Organismi di Parità delle Università Italiane.
- 6) La legge 104/1992 e il suo utilizzo nell'Università di Brescia (per la normativa completa si rinvia a <http://www.inps.it/portale/default.aspx?itemdir=10268>) prevede permessi retribuiti che spettano ai lavoratori dipendenti disabili in situazione di gravità, nonché ai genitori, anche adottivi o affidatari, di figli

disabili in situazione di gravità, al coniuge, parenti o affini entro il 2° grado di familiari disabili in situazione di gravità.

7) Il CUG ha organizzato una formazione specifica per il personale docente e non docente. Nell'anno 2019, in particolare, sono stati organizzati i seguenti corsi:

- Corso di 4 lezioni dal titolo "Riconoscere gli atteggiamenti", docente Dottor Lorenzo Trombini. E' stata organizzata una prima edizione di quattro lezioni nel periodo novembre-dicembre 2019 (13, 20 e 27 Novembre e 4 Dicembre).

- Corso per PTA e personale docente dal titolo "Risorse e strategie per lavorare con efficacia e creare un buon clima organizzativo e relazionale", docente Dott.ssa Silvia Motta. Sono state organizzate 3 edizioni (8 ore di lezione divise in 2 moduli da 4 ore per ciascuna edizione) per il 2019 e se ne prevedono altre per il 2020.

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

8) Il CUG ha rinnovato le pagine Web che lo rappresentano nel portale dell'Ateneo per rendere maggiormente fruibile e divulgabile il suo operato e le iniziative sostenute.

9) Convenzione con il Cinema Eden in città. Prosegue questa convenzione fra Ateneo e Cinema che consente al CUG di proporre e far proiettare Film su materie di interesse per migliorare la diffusione della cultura di genere e tutte le questioni legate al benessere lavorativo consentendone l'approfondimento.

10) Il CUG ha organizzato e patrocinato una serie di eventi nel nostro Ateneo e ha pubblicizzato e sostenuto anche alcuni eventi proposti da altri Atenei e altri CUG. Si rimanda al link <https://www.unibs.it/eventi/elenco> per l'elenco completo.

#### **4) Adozione di codici**

I codici adottati dal nostro Ateneo sono:

1-Codice etico approvato nella seduta del Senato Accademico del 17-05-2011;

2- Codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001; approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 264/15689 del 4 Febbraio 2014 emanato con D.R. n. 31 del 10 Febbraio 2014;

3-Codice di condotta per la tutela della dignità della persona, emanato con Decreto Rettorale Repertorio n. 272/2016 Protocollo n. 14962 del 27 Maggio 2016.

### **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

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

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

Gli obiettivi 'strategici' sono definiti dal Rettore e dai Delegati nel Piano strategico triennale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto degli indirizzi contenuti nella Programmazione triennale di cui alla Legge 43/2005. Dagli obiettivi strategici (di norma con arco temporale triennale) discendono a cascata gli obiettivi operativi (arco temporale annuale) di Ateneo e delle strutture nonché gli obiettivi individuali del

Direttore Generale, dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo titolare di posizioni organizzative. Gli obiettivi relativi alla *performance* organizzativa e individuale sono strettamente correlati con gli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione, secondo una logica di *cascading*; questo meccanismo favorisce il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella *mission* e nel mandato dell'Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale, a consolidare il senso di appartenenza e a promuovere un clima organizzativo favorevole.

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

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

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

Il Piano Strategico dell'Università degli Studi di Brescia per il triennio 2017-2019 è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione il 27 giugno 2017; in esso sono contenuti, tra le altre cose, gli obiettivi e le politiche dell'Ateneo nell'ambito delle tre aree specifiche di pertinenza del mondo universitario: didattica, ricerca e terza missione.

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

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

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

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

L'Ateneo si propone di svolgere un'accurata mappatura dei processi di lavoro al fine di identificare gli sprechi di risorse che potrebbero essere recuperate a vantaggio di altre attività; verranno inoltre messi in campo processi di riqualificazione del personale, sulla base della identificazione dei bisogni formativi.

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.

Infine, grande attenzione viene posta alle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, al fine di rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità fra donne e uomini.

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

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

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

Al Direttore Generale è stato assegnato l'obiettivo individuale di "Valorizzazione del personale" attraverso l'avvio delle Progressioni economiche orizzontali e delle Progressioni economiche verticali per il personale tecnico amministrativo. Tale obiettivo in *cascading* si è esteso al Responsabile delle Risorse Umane, che ha curato la realizzazione delle procedure di progressione economica e giuridica del personale. Nel 2019 sono state svolte 8 progressioni verticali dalla categoria B alla categoria C amministrativa, e 204 progressioni economiche orizzontali (40 riguardanti la categoria B, 111 riguardanti la categoria C, 53 riguardanti la categoria D). Nel biennio 2019-2020 le progressioni economiche orizzontali coinvolgeranno la totalità del personale di categoria BCD avente diritto.

Segnaliamo il messaggio positivo dato dall'amministrazione che, dopo anni di stagnazione, ha riattivato le progressioni economiche e giuridiche per valorizzare il personale e le competenze specifiche acquisite. Il fattore negativo riguarda però la categoria EP che non ha potuto partecipare, nell'anno 2019, ad alcuna progressione economica e giuridica; si ritiene di sottolineare come tutto il personale avente diritto debba essere incluso nel processo, senza alcuna preclusione per categoria.

Al Responsabile del Servizio Risorse Umane sono stati assegnati anche gli obiettivi individuali di:

- Miglioramento nell'erogazione dell'attività formativa, aumentando le ore di formazione del personale
- Implementazione dei sistemi di valorizzazione della performance individuale, attraverso la revisione dei criteri per l'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato per il personale di categoria EP

Si sottolinea l'attenzione rivolta alla formazione del personale, come leva strategica per il miglioramento della performance organizzativa; tale attenzione è dimostrata dal costante incremento delle ore di formazione erogate (3.920 nel 2017, 10.170 nel 2018, 11.376 nel 2019) pur mantenendo sostanzialmente stabili i costi sostenuti per la stessa (€ 36.316 nel 2017, € 30.522 nel 2018, € 30.436 nel 2019).

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

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

1. L'Istituzione del Premio Innovazione ai sensi dell'art. 22 del Decreto legislativo 150/2009, mediante l'utilizzo di quota parte delle risorse per il salario accessorio, per gratificare il personale che ha introdotto progetti innovativi.
2. Il Sistema di politiche a sostegno delle famiglie dei dipendenti attraverso l'erogazione di sussidi economici per spese scolastiche, di trasporto e sanitarie (in particolare il 2019 sarà il quarto anno di attuazione di un Piano di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti e i loro familiari).

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

### **A. OPERATIVITA’**

- *Modalità di nomina del CUG:*

Per il quadriennio 2015-2019 Il CUG è stato nominato con Decreto Rettorale n. 139 del 23 marzo 2015.

Per il quadriennio 2019-2023 Il CUG è stato nominato con Decreto Rettorale n. 241 del 1 aprile 2019.

- *Dotazione di budget annuale ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Budget assegnato per l’anno 2019: € 100.000.

- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Per l’anno 2019 Il budget destinato a convegni e missioni è stato pari a € 9.500 e il budget destinato alla formazione è stato pari a € 5.500.

Alcune missioni svolte dai/dalle componenti del CUG sono state anche oggetto di formazione. Nello specifico:

- Partecipazione al “Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane” del 5 e 6 dicembre 2019

I/le componenti del CUG hanno inoltre partecipato ad alcuni corsi di formazione organizzati dal CUG.

In particolare:

- “Risorse e strategie per lavorare con efficacia e creare un buon clima organizzativo e relazionale” per PTA
- “Tecniche e strumenti per potenziare l’efficacia comunicativa, relazionale e di leadership delle/dei docenti” per docenti
- “Riconoscere gli atteggiamenti” per docenti e PTA

- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*

Il CUG ha una pagina web dedicata all’interno del sito istituzionale di Ateneo. Attualmente è in fase di costruzione un nuovo sito su piattaforma dedicata al fine di migliorare l’accessibilità e la fruizione delle informazioni, nonché la pubblicizzazione di eventi e corsi organizzati o patrocinati 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 2019 sono stati richiesti dall’Amministrazione centrale i seguenti pareri:

1. Parere in merito all’identificazione di una stanza del silenzio per studenti e studentesse di tutte le fedi religiose. In data 30 aprile 2019 il CUG si è riunito e ha proposto l’individuazione di stanze del silenzio senza alcuna connotazione religiosa e fruibili da tutto il personale dell’ateneo oltre che da quello studentesco.
2. Parere in merito all’identificazione di spazi per servizi di utilità comune per il benessere lavorativo (e.g. angoli ristoro, stanza allattamento). In data 30 aprile 2019 il CUG si è riunito e ha espresso parere positivo sulle attività proposte.
3. Parere in merito al Regolamento Smart Working dell’Ateneo.

In data 30 aprile 2019 il CUG si è riunito e ha proposto le seguenti modifiche al Regolamento in questione:

- Art. 4 comma 3 sostituzione di “anzianità anagrafica” con “anzianità di servizio” oppure rimozione di “anzianità anagrafica”
- Art. 5 comma 1 b) aggiunta di “area socio-sanitaria per la valutazione dei casi di sua competenza”
- Art. 6 Inserimento di una descrizione dettagliata dei metodi di controllo
- Art. 10 comma 2 diminuzione della presenza minima presso la sede di lavoro al 30% delle ore settimanali

#### 4. Parere sulla creazione del Settore “Didattica e Ricerca”

In data 25 settembre 2019 il CUG si è riunito e ha suggerito di prestare la massima attenzione all’individuazione delle competenze in tutti i campi del/della dirigente chiamato/a a coordinare i servizi - in quanto l’accorpamento di tre aree come quelle legate alla didattica, alla ricerca ed al trasferimento tecnologico è molto delicato viste le diverse esigenze dei settori in oggetto- e alle modalità organizzative.

5. Parere in merito alla formazione del personale verbale del 28 marzo del 2019 attualmente non nella disponibilità del nuovo CUG

- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

Nominata con Decreto Rettorale n. 640 del 1 agosto 2019, la dott.ssa Francesca Torelli è la Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Brescia per il periodo 1 agosto 2019 - 31 luglio 2021.

## B. ATTIVITA’

Il nuovo CUG si è insediato nel mese di Aprile del 2019.

La nuova composizione del CUG ha richiesto una modifica del regolamento in essere, anche alla luce della direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. In particolare, con decisione assunta nella seduta del 10 Luglio 2019, nel regolamento di funzionamento del CUG è stato inserito all’articolo 2 il comma 1-bis che definisce ruolo e funzioni dei componenti supplenti.

In seguito, il CUG si 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, come si è detto, ha partecipato nel corso del 2019 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 stati sviluppati rapporti di collaborazione in particolare con il CUG di ATS, ASST e con quello del Comune di Brescia.

Il CUG ha curato l’attuazione del Piano Triennale di Azioni positive approvato con DR 396 del 19 giugno 2018. In particolare, il CUG ha contribuito alla pubblicazione del bando per l’iniziativa “campi estivi” per il quale si erano verificati alcuni problemi amministrativi. Nel 2019, inoltre, il CUG ha lavorato alla revisione e all’aggiornamento del piano triennale di azioni positive sulla base delle sollecitazioni e delle proposte formulate da più soggetti durante le sedute del CUG stesso.

Nel corso del 2019 il CUG ha partecipato alla procedura di selezione del/della consigliere/a di fiducia designando due componenti per la commissione giudicatrice.

Sono inoltre proseguite le attività di formazione rivolte al personale come indicato nella presente relazione.

Nella seduta del 10 Dicembre 2019 il CUG ha proposto di inserire nel piano triennale di azioni positive, tra l'altro, le attività sottoelencate:

- Progetto linguaggio di genere: revisione linguistica di un campione rappresentativo di documenti da commissionare all'esterno
- Organizzazione di incontri in collaborazione con il Cinema Nuovo Eden per diffondere la cultura di genere attraverso i film proiettati
- Promozione del CUG per i corsi che trattano la questione del genere con particolare riferimento alle discipline STEM

L'attuazione delle attività su indicate avverrà a partire dall'anno 2020.

Tra le azioni innovative proposte dal CUG vi è l'estensione del Bonus attualmente riconosciuto per il sostegno delle attività di cura dei figli minori anche alle esigenze di cura delle persone anziane non autosufficienti, secondo criteri che verranno definiti nel corso del 2020.

Il nuovo CUG, inoltre, ha proseguito nel sostegno all'attività svolta nell'ambito del progetto SAGE sull'adozione di misure per la parità di genere nelle università, secondo il *Gender Equality Plan*. In questo ambito nella prima seduta del CUG del 30 Aprile 2019 è stata deliberata l'adesione alla carta dei principi per la parità di genere elaborata dal consorzio del progetto SAGE.

Per quanto riguarda l'esercizio dei poteri di verifica e di proposta del CUG si rinvia a quanto illustrato in precedenza nella presente relazione.

La presidente del CUG ha partecipato a tutte le sedute di contrattazione integrativa e ha formulato pareri sugli atti di gestione del personale, come riportato in precedenza; la Presidente, inoltre, ha sollecitato 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 contro le discriminazioni.

Inoltre, il CUG ha promosso la creazione di un gruppo di lavoro sul Bilancio di genere che è stato successivamente approvato nella seduta del Senato Accademico del 19.11.2019; questo gruppo, come precedentemente riportato, ha iniziato il lavoro di ricognizione e confronto e concluderà con la redazione del Bilancio di Genere.

Per quanto riguarda i compiti ed i poteri propositivi e di verifica, facciamo riferimento a quanto già illustrato nella presente relazione.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

### **1. DATI SUL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO: PROCEDURE DI RECLUTAMENTO-INQUADRAMENTI - GAP SALARIALE**

La percentuale femminile di dipendenti impiegati come PTA raggiunge il 65,38% del totale.

Per quanto riguarda la composizione delle Commissioni di Concorso nel 2019 l'Ateneo Bresciano ha rispettato solo parzialmente l'obbligo, previsto dall'art. 9 c. 2 del DPR 487/94, di rispettare nella composizione delle Commissioni di concorso un rapporto di almeno 1 a 3 della componente femminile. La percentuale di uomini coinvolti come membri/presidenti di commissione, infatti, è del 70% (in totale 581 uomini), mentre quella delle donne è del 30% (in totale 248 donne). L'analisi della composizione delle commissioni dimostra che in moltissime commissioni (in particolare quelle dei concorsi per il personale docente) non si registra la presenza di nessuna donna.

C'è una elevata percentuale di lavoro femminile anche nelle posizioni di responsabilità (v tabella 2).

Si segnala, inoltre, la presenza di un Gap salariale; esiste un divario economico tra le retribuzioni in favore del personale di genere maschile e, fatta eccezione per la categoria D, è assolutamente evidente in tutti i livelli di inquadramento di personale titolare di posizione organizzativa. La retribuzione media degli uomini è superiore del 3% rispetto a quella delle donne pur registrando una sostanziale parità di livello di scolarizzazione (v. tabella 7).

#### **1.1 PROPOSTE MIGLIORAMENTO**

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

- Corsi di formazione dedicati al personale femminile, con particolare riguardo alla formazione relativa alle competenze manageriali/relazionali e alla violenza di genere per le quali non risulta, per l'anno 2019, alcuna ora erogata al personale.
- Incontro con le organizzazioni sindacali per riflettere sulla possibilità di inserire la valutazione delle competenze nella contrattazione integrativa e una verifica delle motivazioni delle differenze salariali, allo scopo di individuare eventuali meccanismi di riequilibrio.

Quelle indicate sono le proposte specificamente pensate per il PTA; altre non destinate al solo gruppo su indicato, ma al genere, verranno segnalate nel paragrafo relativo alle proposte di miglioramento in calce.

#### **2. DATI SUL PERSONALE DOCENTE: RECLUTAMENTO -CARRIERA**

La composizione del personale docente continua a vedere la componente maschile in forte prevalenza, anche se la percentuale è leggermente in discesa e passa dal 63,9% del 2018 al 63,1% del 2019.

Le Commissioni per le procedure di reclutamento presentano un evidente squilibrio di genere, almeno per quanto riguarda la presidenza delle stesse. La percentuale di uomini coinvolti come componenti/presidenti di commissione è del 70% (in totale 581 uomini), mentre quella delle donne è del 30% (in totale 248 donne). L'equilibrio di genere nel personale docente è disomogeneo; la prevalenza di uomini è molto accentuata nella prima fascia: nel 2019 la percentuale era del 77,2%, questo negli ultimi anni è stato soggetto a mutamenti sia in ascesa sia in ribasso (era 80,7% nel 2015, 78,6% nel 2016, 77,1% nel 2017 e 76,4 nel 2018). La differenza tra i generi si riduce, invece, nelle fasce inferiori: per quanto riguarda i professori di seconda fascia il divario diminuisce di circa un 4% (attualmente gli uomini sono il 63%, nel 2018 64.8%, nel 2017 e nel 2016 circa 67%). Quanto ai ricercatori il gruppo maschile è presente con una percentuale pari al 51% (era del 51,2% nel 2016, 52,3% nel 2017 e 53% nel 2018).

#### **2.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

Le proposte per superare il Gap presente nella carriera delle docenti donne sono molteplici perché molteplici sono le ragioni della differenza nelle prospettive di carriera. In maniera molto schematica si potrebbero ipotizzare questi interventi.

- Corsi di formazione su leadership (proposta valida anche per le PTA)
- Controllo sul rispetto dell'equilibrio di genere delle Commissioni valutatrici
- Sollecitazione dei Direttori dei consigli di Dipartimento al rispetto dell'equilibrio di genere nella formazione delle Commissioni valutatrici di concorsi

### **3. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

#### **Misure che flessibilizzano il rapporto di lavoro**

##### **PART TIME**

L'Ateneo di Brescia ha dato la possibilità a 110 dipendenti PTA di cui 12 uomini e 98 donne dipendenti di lavorare part-time (sia part-time verticale, sia orizzontale sia misto).

##### **SMART WORKING**

L'Ateneo di Brescia ha disciplinato lo Smart Working con regolamento DR 522 del 2 Luglio 2019. Nel corso del 2019 (precisamente dal mese di Settembre 2019) sono state presentate 22 domande di cui 15 proposte da dipendenti donne e 7 da uomini. Sono state accolte 21 domande: 14 donne e 7 uomini.

##### **CONGEDI PARENTALI**

L'informazione in nostro possesso riguarda solo il PTA. Il numero dei permessi giornalieri fruiti nell'anno 2019 in valore assoluto è di 17 per gli uomini e 243 per le donne, mentre hanno fruito di permessi orari 0 uomini e 41 donne.

##### **PERMESSI EX L.104/92**

Durante il 2019 i PTA che hanno usufruito dei permessi previsti dalla legge 104 sono stati 73 (65 nel 2018 e 63 nel 2017); la richiesta è stata motivata in 62 casi dalla necessità di assistenza a familiari e in 11 casi da disabili in situazioni di gravità (questi ultimi nel 2018 erano 10). Il numero dei permessi giornalieri fruiti nell'anno 2019 in valore assoluto è di 370 per gli uomini e 557 per le donne, mentre quelli orari, sempre in valore assoluto è pari a 582 per gli uomini e 1056 per le donne. Il dato inerente ai docenti non ha rilevanza statistica perché nel corso del 2019 solo uno ha utilizzato questo tipo di permessi.

#### **3.1 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

La lettura dei dati presenti nei paragrafi precedenti indica che, indipendentemente dalle tipologie delle misure analizzate, il dato costante è che le attività di cura ricadono esclusivamente/prevalentemente sulle donne. Questa conclusione non aggiunge nulla di nuovo rispetto ai dati nazionali e internazionali, trovandoci di fronte a settori della PA in cui il gap retributivo, se pur presente (v. tabella 7), non è particolarmente accentuato a tutti i livelli di inquadramento. Tuttavia, si può concludere che il problema della mancata ridefinizione 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 che verranno indicate nel piano di azioni positive.

Per quanto riguarda il lavoro agile, l'Università degli Studi di Brescia ha attuato un piano di monitoraggio sulle prime esperienze, indispensabile per valutare l'andamento del progetto e la sua efficacia. Come arco temporale sono previsti 6 mesi di tempo a decorrere dalla firma del contratto per valutare l'impatto della modalità di lavoro agile sulle parti coinvolte. I primi contratti firmati hanno decorrenza dagli inizi del 2020. Indubbiamente l'emergenza coronavirus ha implicato un uso molto più intenso di questo istituto; per tale ragione le riflessioni e le proposte sull'utilizzo più efficace del lavoro agile si potranno formulare più compiutamente nella prossima relazione.

#### **4. CENTRI ESTIVI - ASILI NIDO**

V. dati già indicati nella relazione

#### **4.1 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO**

V. proposte già indicate nella modifica del piano triennale azioni positive

#### **5. BENESSERE DEL PERSONALE**

Nel maggio 2019 è stata effettuata una nuova indagine sul benessere lavorativo del personale tecnico-amministrativo, utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e già impiegato dall'Università di Brescia con l'aggiunta di alcune domande rispetto alle indagini svolte, ogni anno, dal 2013 al 2018.

I dati e le valutazioni relative ai dati stessi sono stati già riportati a pagina 19. Sulla base dei risultati emersi dall'indagine sul benessere lavorativo del personale tecnico-amministrativo nel maggio 2019, si può affermare che le risposte mostrano un quadro di luci e ombre, con una minoranza di risposte in area negativa per alcuni ambiti, e aspetti critici per altri ambiti, quali: 1) l'applicazione di principi di equità nell'assegnazione di carichi di lavoro e di responsabilità e soprattutto per gli aspetti retributivi, 2) il percorso di sviluppo professionale e la carriera, 3) l'investimento dell'organizzazione sulle persone, con adeguate attività di formazione e di circolazione delle informazioni all'interna dell'ente, 4) gli aspetti relativi e strategie e risultati ottenuti dall'amministrazione, e 5) gli aspetti relativi ai meccanismi di valutazione e premialità dell'amministrazione. Va tuttavia rilevato che per tutte le aree, anche quelle critiche, si nota un miglioramento generale del grado di soddisfazione dei partecipanti rispetto agli anni precedenti; alcune domande che avevano una maggioranza di risposte negative in passato ora presentano invece una maggioranza di risposte positive. Le indagini svolte in altre Università del Nord Italia hanno fornito risultati simili, indicando che gli aspetti più problematici del benessere lavorativo riguardano sostanzialmente gli stessi ambiti, e sembrano essere più legati ad aspetti strutturali dell'organizzazione generale dell'Università in Italia, piuttosto che ad aspetti prettamente locali.

Si può ritenere quindi che l'insoddisfazione dei dipendenti sia indice della necessità che si instauri un rapporto tra amministrazione e dipendenti improntato ad una maggiore equità e ad una maggiore trasparenza dei rapporti fra personale e governance.

#### **5.1 PROPOSTE MIGLIORATIVE**

In relazione ai punti critici sopra indicati si prospettano le seguenti proposte migliorative:

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