



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo
Il Presidente

Prot.

Tit.

Cl.

Parma,

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

SEDE

OGGETTO: Parere in merito a Bilancio di Genere (BDG) e Gender Equality Plan (GEP).

In riferimento all'oggetto, visionati i documenti da parte del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo (CPTA), nella seduta odierna, il Consiglio ringrazia il Gruppo di Lavoro ed il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per l'attività prestata, che ha consentito di pervenire a documenti che si ritiene ben strutturati e sostanziati e, nel contempo, ha formulato il seguente parere.

Bilancio di Genere

Dalla lettura delle Linee guida della CRUI, indirizzo per la stesura del bilancio di genere, e da quanto si è potuto visionare presso altri Atenei, si evidenzia e suggerisce:

- ✓ di inserire i dati relativi ai titolari di assegno di ricerca. Tali dati sono richiesti dalle citate Linee Guida e consentirebbero di completare la compagine di coloro che, a diverso titolo, partecipano alle attività dell'Ateneo, figure collocate dalle Linee Guida nella sezione 1.2 Personale docente e ricercatore.
- ✓ di inserire i dati relativi ai Direttori delle Scuole di Specializzazione, ai Direttori dei Centri di Ricerca e di Servizi e alla composizione del Consiglio degli Studenti. Tali informazioni, richieste da suddette Linee Guida, completerebbero il quadro delle cariche accademiche e degli organi e organismi di Ateneo. Per quanto attiene il Consiglio degli Studenti, inoltre, si evidenzia la rilevanza di tali dati, in quanto, l'evidenza del genere per le rappresentanze studentesche, nel documento, può emergere unicamente da tale rilevazione.

Per quanto attiene il Capitolo 2.III AZIONI VOLTE A PROMUOVERE MISURE DI CONCILIAZIONE E DI BENESSERE LAVORATIVO si propone:

- ✓ l'integrazione del testo di cui alla lettera e) con quanto sotto evidenziato in neretto



e) attivazione di forme di lavoro agile. L'Ateneo di Parma, **su impulso dell'allora Comitato per le Pari Opportunità**, è stato uno dei primi Atenei italiani a promuovere, fin dal 2009, il telelavoro per il personale tecnico e amministrativo e promosso forme di *smart working*, specie in fase di pandemia. Inoltre ha attivato l'*Osservatorio sullo Smart working* (in fase di ristrutturazione) e, attraverso la collaborazione del CUG e del CPTA, sta definendo le linee guida sullo *smart working*. (Pag.52)

- ✓ la seguente stesura del testo di cui all'Azione 2

Azione 2: Maggiore flessibilità lavorativa per il personale tecnico amministrativo full time, al fine di favorire la parità di genere.

Su questo tema si ritiene di poter intervenire, nel rispetto del Contratto Collettivo nazionale, sulla modalità di lavoro del personale Tecnico Amministrativo

- ✓ potenziando il telelavoro per diverse esigenze di cura e assistenziali;
- ✓ regolamentando il lavoro agile per tutto il personale tecnico amministrativo, in un'ottica di maggiore responsabilizzazione utile al raggiungimento di più alte performances;
- ✓ implementando l'istituto delle "ferie solidali" e garantendo servizi di supporto come l'asilo aziendale e il sostegno ai caregiver.

Tali modifiche e integrazioni sono richieste sia per evidenziare l'attività già a suo tempo effettuata da parte dell'organismo preposto (Comitato Pari Opportunità), sia per dare atto della sinergica azione sul tema dello *smart working*, che sta conducendo l'amministrazione, coinvolgendo parimenti il CUG ed il CPTA. Quest'ultimo, peraltro, ha avuto modo di incontrare e interloquire più volte con l'area dirigenziale preposta alla stesura delle relative Linee guida e di fornire elementi che sono stati opportunamente valutati.

Si ritiene, inoltre, debbano essere differenziati gli istituti del telelavoro da quello dello *smart working*, sia per la loro diversa natura che per la diversa strutturazione che essi hanno presso l'Ateneo: il telelavoro, infatti, ha già una sua regolamentazione, nella quale, peraltro è già prevista la possibilità di accedere a tale istituto anche in corso di anno per sopraggiunte e documentate esigenze. Al contrario, il lavoro agile, a seguito dei futuri sviluppi normativi, dovrà essere regolamentato separandolo anche concettualmente dal telelavoro, per renderlo uno strumento di cambiamento organizzativo, utile al raggiungimento di più elevate performances sulla base di una maggiore responsabilizzazione.

Per quanto attiene i contenuti del Capitolo 6. ATTIVITÀ SVOLTA DALL'ATENEO DI PARMA PER FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ E DIVULGARE LA CULTURA DEL RISPETTO E DELLA NON VIOLENZA

è opportuno evidenziare, fra le iniziative poste in atto dall'Amministrazione per il perseguimento delle pari opportunità e della parità di genere, che, oltre a diversi e specifici richiami nelle disposizioni statutarie, sono stati effettuati ulteriori interventi nella recente stesura e approvazione del Regolamento Generale, laddove, in materia di procedure elettorali e costituzione degli organi e organismi, è stato inserito l'espresso riferimento al principio dell'equilibrio di genere e sono state disposte alcune modalità per perseguirlo nei processi elettorali, favorendo l'adesione di candidature di genere sotto rappresentate, anche con la riapertura dei termini di presentazione delle stesse.

Tali modalità operative sono state peraltro praticate più volte nelle recenti elezioni.



Gender Equality Plan

Il CPTA propone di integrare il documento, all'interno dell'Area 1 "Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" – Obiettivo "Promuovere misure a supporto della conciliazione nei periodi estivi", con la proposta progettuale "Compiti con Unipr", illustrata dal Consiglio al Rettore e da quest'ultimo condivisa, quale segmento, anche in via sperimentale, di un progetto più ampio e innovativo, in ambito educativo.

Il Consiglio si rende naturalmente disponibile per illustrare tale progetto e condividerne le modalità di attuazione.

Per quanto attiene l'AREA 2 "Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali" ed in particolare per l'Obiettivo "Raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo" Azione **1** "Istituzione di una commissione che studi le misure di trasparenza e riequilibrio di genere nella fase delle candidature agli organi accademici elettivi" si rimanda alle osservazioni relative e sopra indicate per il Bilancio di Genere.

Certi che le proposte presentate saranno tenute in debita considerazione, saluto cordialmente.

Carla Sfamurri

Firmato digitalmente ai sensi D.Lgs. n. 2/2005