



Relazione sulla performance 2020

marzo 2021

Indice

1. Premessa.....	2
2. Sintesi delle informazioni di interesse per gli studenti e gli altri stakeholder esterni	3
2.1 Il contesto esterno di riferimento	3
2.2 L'amministrazione	5
2.3 I risultati raggiunti	6
2.4 Le criticità e le opportunità	7
3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti.....	8
3.1 Albero della performance.....	8
3.2 Obiettivi strategici	9
3.3 Obiettivi e attività svolte nell'anno 2020	10
4. Pari opportunità e bilancio di genere.....	23
4.1 Prospettiva interna: Dipendenti	27
4.2 Prospettiva esterna: Studenti.....	29
4.3 Conclusioni e sintesi	35
5. Il processo di redazione della Relazione sulla performance	36
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	36
5.2 Punti di forza e di debolezza.....	36

1. Premessa

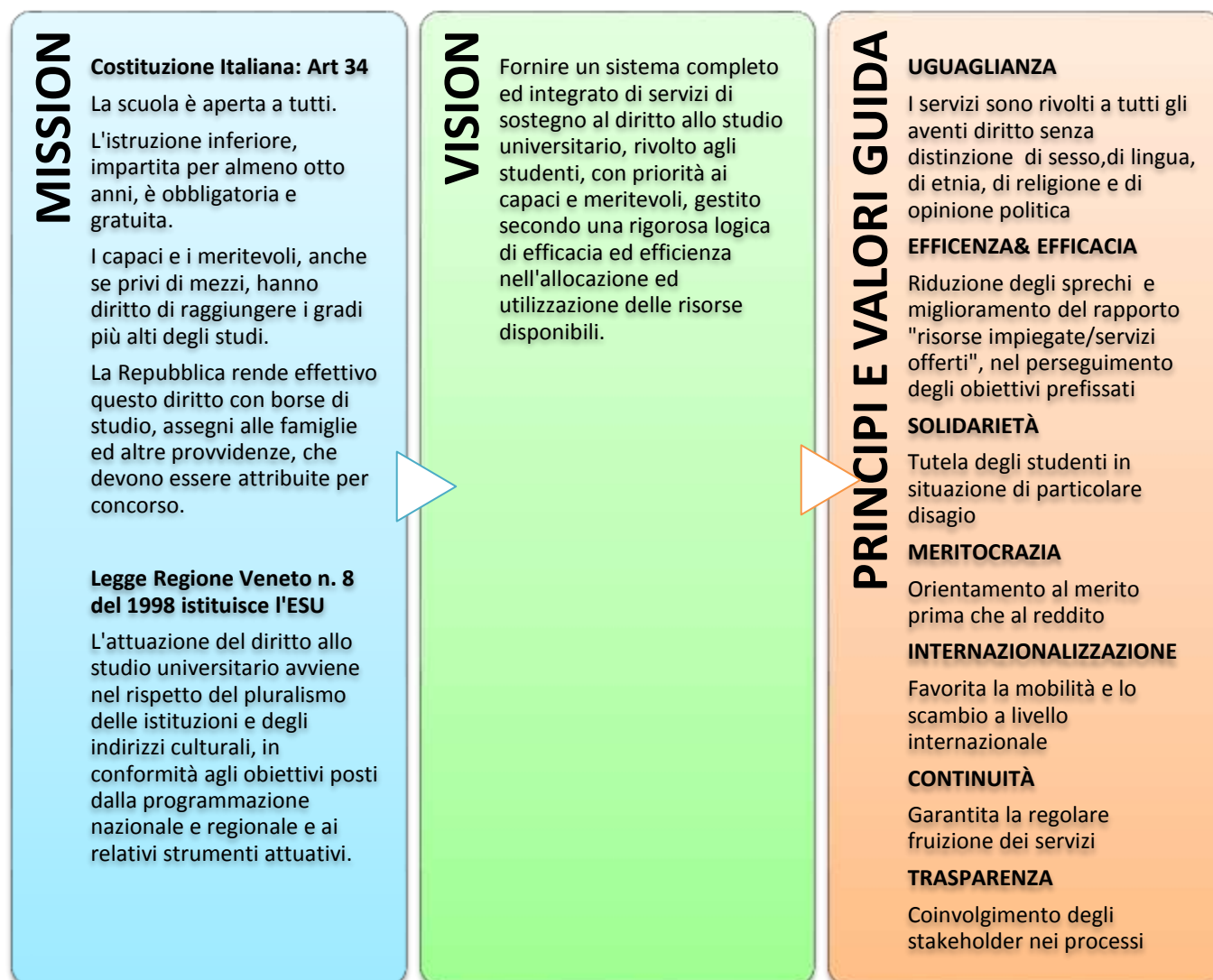
La “Relazione sulla performance” è il documento che chiude il *ciclo di gestione della performance*¹ col quale comunichiamo ai nostri stakeholder le azioni e gli obiettivi che abbiamo cercato di attuare e quelli che abbiamo raggiunto nel corso dell'anno 2020.

La relazione è uno strumento grazie al quale si possono individuare eventuali margini di miglioramento e ulteriori obiettivi da realizzare, nonché rendere accessibile a chiunque sia interessato i risultati dell'attività in un'ottica di totale trasparenza utilizzando un linguaggio semplice e chiaro.

¹ Come stabilito dall'Art. 4, comma 2, D.lgs 27 ottobre 2009, n.150

2. Sintesi delle informazioni di interesse per gli studenti e gli altri stakeholder esterni

2.1 Il contesto esterno di riferimento



Per garantire, nell'ambito delle proprie competenze, l'accesso e la frequenza ai corsi universitari e post-universitari a studenti capaci e meritevoli anche se privi di mezzi, l'Ente attua il **diritto allo studio universitario** tramite i seguenti interventi:

- a) servizi di orientamento e di informazione sulla situazione occupazionale e sugli sbocchi professionali;
- b) servizio di consulenza psicologica;
- c) erogazione di borse di studio;
- d) sussidi straordinari;
- e) iniziative per favorire l'accesso al credito degli studenti mediante i prestiti d'onore;
- f) istituzione e gestione di strutture abitative;

- g) istituzione e gestione di strutture adibite al servizio di ristorazione;
- h) interventi e provvidenze a favore degli studenti portatori di handicap;
- i) organizzazione di servizi editoriali e prestiti librari;
- l) attività di collaborazione con l'Università nei settori culturale, sportivo e ricreativo e degli interscambi di studenti;
- m) interventi e provvidenze a favore degli studenti lavoratori;
- n) agevolazioni per la mobilità degli studenti;
- o) servizio sanitario;
- p) ogni altra forma di intervento utile ad attuare il diritto allo studio universitario.

Tali interventi sono resi possibili anche grazie al contributo annuale di funzionamento erogato dalla Regione Veneto.

I nostri **stakeholder (portatori di interesse)** sono:

1. Gli studenti universitari, le famiglie, tutti coloro che intendono intraprendere un percorso d'istruzione universitaria
2. Il mondo accademico
3. Le istituzioni pubbliche (Comune di Padova, Regione del Veneto, Stato, Guardia di Finanza)
4. I cittadini

La Regione Veneto, in armonia con la politica nazionale di contenimento della spesa pubblica, ha iniziato nel 2011 un'attività ricognitiva finalizzata alla razionalizzazione e al riordino dei suoi enti strumentali che si è tradotta in una progressiva riduzione del contributo Regionale (Fondo spese di funzionamento) e nel blocco del turnover del personale.

L'Azienda ha assistito ad una riduzione del proprio organico di circa 120 dipendenti, non sostituiti, passando in dieci anni da 220 unità a 97 (al 31.12.2020).

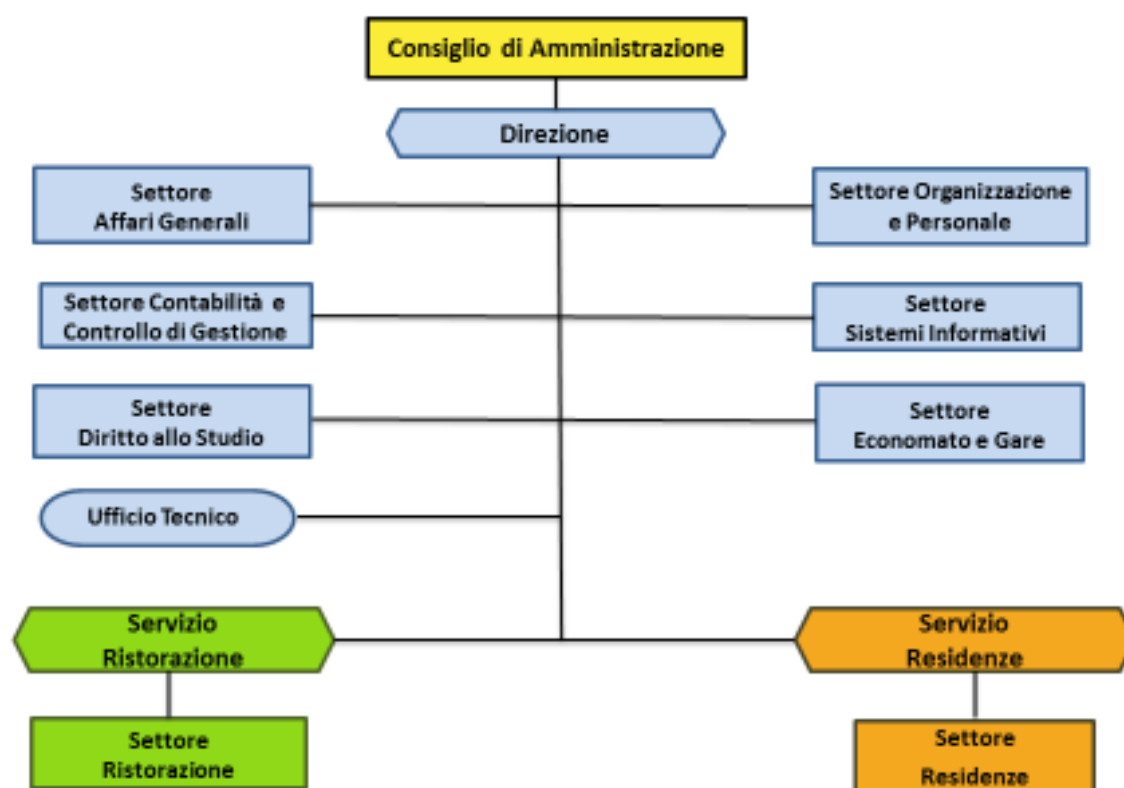
Ciò ha reso difficile per l'ESU di Padova potere programmare obiettivi di lungo respiro sfidanti e allo stesso tempo coerenti con i documenti di programmazione economico - finanziaria, data l'impossibilità di definire con certezza le risorse finanziarie a disposizione nel medio - lungo termine e data la mancanza di una prospettiva chiara sul futuro dell'Ente.

2.2 L'amministrazione

L'organo di governo dell'ESU di Padova è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione, composto da: Presidente, due rappresentanti designati dalla Regione e due rappresentanti designati dall'Università, di cui uno eletto dalla componente studentesca.

La struttura organizzativa per l'anno 2020 è stata aggiornata con decreto del Direttore n. 82 del 9 aprile 2020 e si può così schematizzare:

Struttura Organizzativa ESU di Padova



Ristorazione	Residenze	... e ancora
• 1 responsabile • 36 persone che ricevono le merci, fanno circolare gli ingredienti, servono i pasti e puliscono • 2 chef e 10 cuochi	• 8 responsabili • 14 persone impegnate nella manutenzione, controllo, pulizia e sicurezza.	• 3 persone ai Benefici e Interventi, Orientamento e Biblioteca Circolante • 23 persone di supporto nella progettazione, amministrazione e informatizzazione.

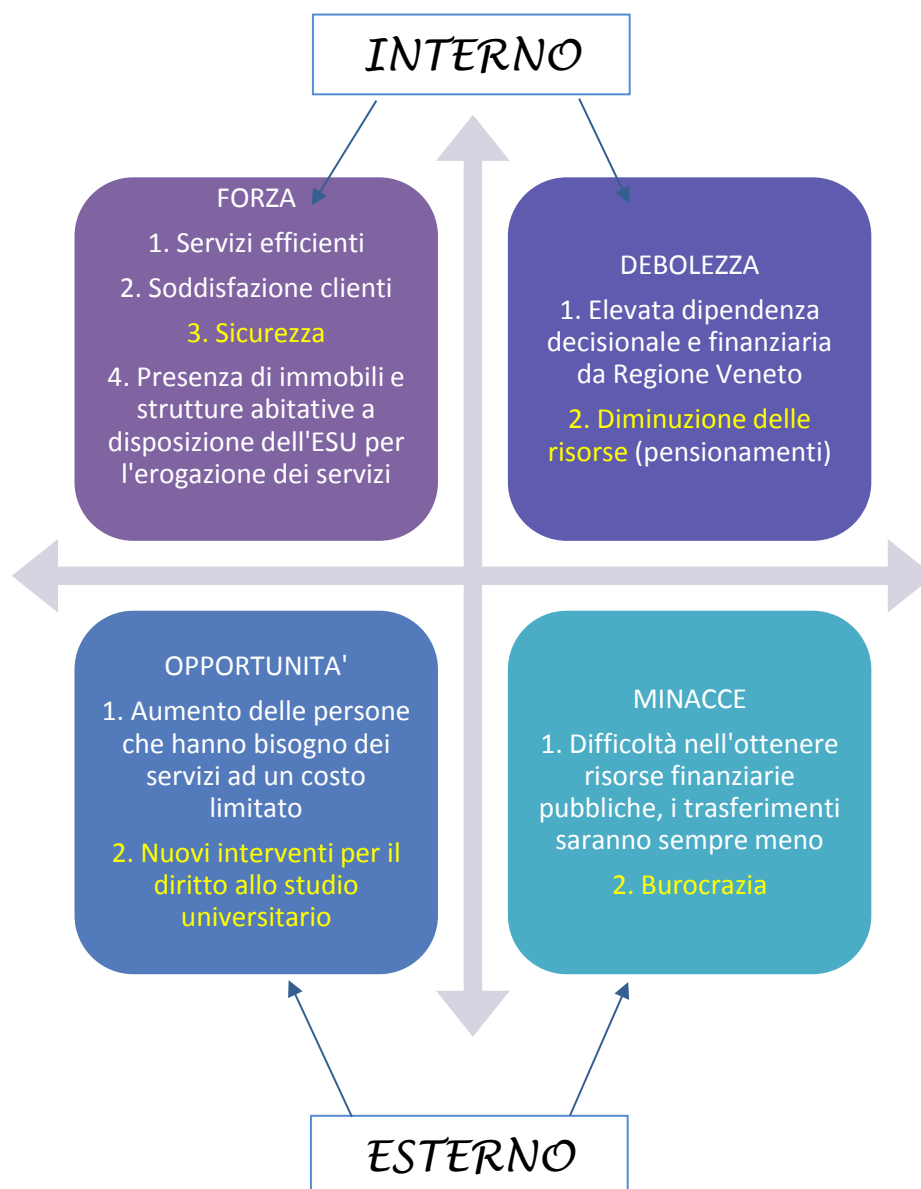
2.3 I risultati raggiunti

La tabella² di seguito riportata evidenzia la composizione della spesa corrente per il 2020 e delle entrate che l'hanno finanziata.

entrate - CHI FINANZIA			spesa - L'UTILIZZO		
	previsione definitiva	consuntivo		previsione definitiva	consuntivo
REGIONE	4.922.450 29%	4.745.977 40%	RISTORAZIONE	6.184.724 37%	4.324.710 37%
STUDENTI servizi di ristorazione e residenze	2.857.150 17%	2.782.140 24%	RESIDENZE	7.365.906 44%	5.390.174 46%
UNIVERSITA' tasse studenti	3.450.000 20%	4.115.000 35%	ALTRI SERVIZI di cui borse di studio	3.334.798 20% 800.000 5%	2.111.239 18% 707.012 6%
ALTRI PROVENTI	5.655.827 33%	183.004 2%	orientamento	125.120 1%	63.190 1%
			attività culturali	72.000 0%	- 0%
Totale	16.885.428	11.826.123		16.885.428	11.826.123

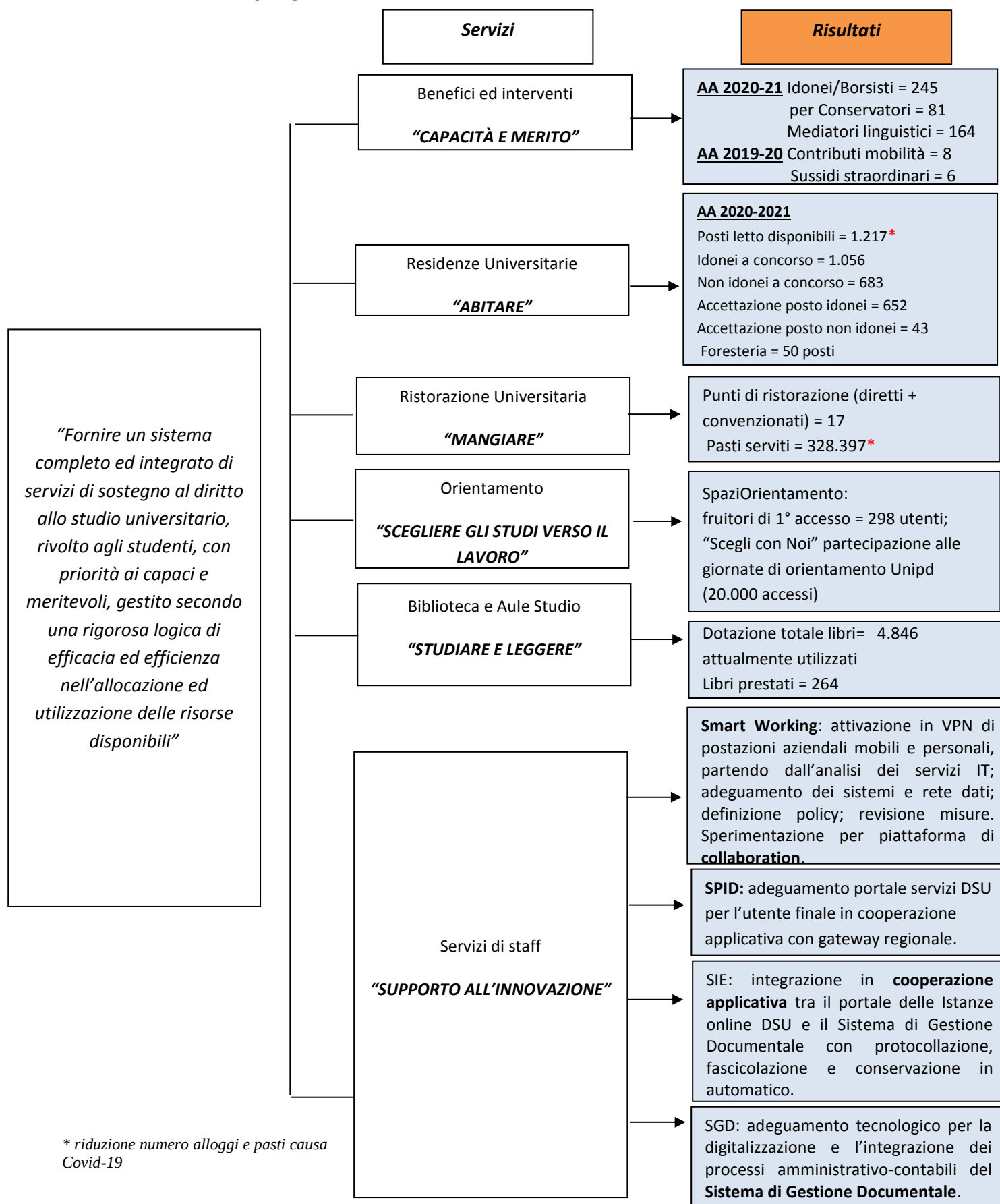
² I dati riportati sono delle rielaborazioni di dati contabili provvisori in attesa di approvazione definitiva del rendiconto consuntivo 2020.

2.4 Le criticità e le opportunità



3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance



3.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici sono la traduzione nel lungo periodo della mission aziendale, vale a dire le mete da raggiungere per tutti i componenti dell'ente.

Gli obiettivi strategici dell'ESU di Padova riguardano quattro prospettive verso le quali l'Azienda è diretta:

- **prospettiva economico-finanziaria**
- **prospettiva degli stakeholder**
- **prospettiva dei processi interni**
- **prospettiva di sviluppo e crescita**

Con Delibera del C.d.A. n. 5 del 30.01.2020 l'Azienda ha approvato il Piano della Performance 2020-2022.

Nel corso del 2020, la pandemia Covid-19 ha determinato il mutamento radicale dello scenario strategico dell'Azienda, in considerazione del profondo impatto che l'emergenza sanitaria ha avuto nella gestione operativa e amministrativa dei servizi per gli studenti.

Tale situazione ha imposto la rimodulazione dei tempi di attuazione degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2020-2022 e l'integrazione dello stesso con ulteriori obiettivi determinati dalle nuove esigenze connesse all'emergenza sanitaria ed alla necessità di garantire la sicurezza di utenti e lavoratori.

Prevvia intesa con l'OIV, con Delibera del C.d.A. n. 38 del 14.07.2020 il Piano è stato aggiornato ed integrato con la previsione di due ulteriori obiettivi strategici comuni agli Esu del Veneto, relativi all'implementazione del lavoro agile in emergenza (LAE) e alla definizione di un protocollo di sicurezza finalizzato alla realizzazione di un modello organizzativo e di gestione aziendale antiCovid.

Di seguito sono illustrati gli obiettivi operativi assegnati nel Piano della Performance 2020-2022 ai diversi responsabili delle posizioni organizzative e il loro grado di realizzazione:

Legenda:



Obiettivo raggiunto



Obiettivo non attivato alla luce delle diverse priorità conseguenti emergenza sanitaria Covid-19



Obiettivo parzialmente raggiunto

3.3 Obiettivi e attività svolte nell'anno 2020

<i>Prospettiva economico - finanziaria</i>				
<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivi operativi</i>	<i>Settore</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Risultati</i>
Prosecuzione attività avviate nel 2019 finalizzate ad espletamento del bando di gara per affidamento a terzi del servizio gestito dalla Società partecipata ESU Gestioni e Servizi s.r.l. in Agripolis	- Attività finalizzate all'espletamento del bando di gara per l'affidamento a terzi del servizio gestito dalla Società partecipata ESU Gestioni e Servizi s.r.l.; - Revisione periodica ex art. 20 D. Lgs 175/2016; - Attività di controllo e monitoraggio periodico. INDICATORE: Esecuzione delle attività previste dal Piano d'Azione (ON/OFF)	Direzione	Stefano Ferrarese	
Attività svolte nell'anno 2020 In relazione alla realizzazione di tale obiettivo, è opportuno ricordare che con Convenzione stipulata in data 13.12.2017 l'Università degli Studi di Padova ha concesso all'ESU di Padova l'utilizzo a titolo gratuito del complesso immobiliare destinato al servizio di ristorazione presso il Campus di Agripolis, con scadenza nel dicembre 2023, stabilendo che l'Azienda "dovrà concordare previamente con l'Ateneo i termini e le condizioni per l'affidamento del servizio in apposito documento che sarà sottoscritto dalle parti". Come previsto dalla Convenzione, in sede di redazione del progetto di bando l'Azienda ha proposto all'Università le condizioni del nuovo affidamento, ma con lettera del 22 novembre 2019, prot. n. 5673, l'Università ha espresso la sua disapprovazione, chiedendo la riformulazione del capitolato di gara con l'inserimento di talune clausole che rendevano concretamente inattuabile l'affidamento a terzi della gestione del servizio, per le ragioni dettagliatamente esposte nella nota del 05.02.2020 (prot. n. 618/2020). Nel corso delle trattative svolte nell'anno 2020 l'Università ha espresso la disponibilità alla revisione della suddetta convenzione. La stipula della nuova convenzione con l'Università degli Studi di Padova costituisce condizione necessaria per l'attuazione delle misure previste dal piano di razionalizzazione, anche ai fini dell'estensione dell'orizzonte temporale del servizio da affidare. Allo stato delle trattative la stipula della nuova convenzione per l'utilizzo degli immobili presso il Campus di Agripolis è prevista entro il primo trimestre 2021. Con Delibera del CDA n. 55 del 18/12/2020 l'Azienda ha approvato la relazione annuale sullo stato di attuazione nonché il piano di razionalizzazione periodica della Società partecipata ESU Gestioni e Servizi s.r.l., come previsto dall'art. 20 del D. Lgs. n. 175/2016. Sono inoltre proseguite le attività di controllo e monitoraggio periodico della Società partecipata.				

Prospettiva economico - finanziaria				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Interventi sul patrimonio immobiliare, destinato a servizio abitativo agli studenti, finalizzato al risanamento, riqualificazione energetica di alcuni edifici in uso	- Restauro facciata e copertura Palazzo Oselladore, sede uffici amministrativi ESU; rifacimento impianto di condizionamento; - Residenza per studenti universitari "B. Colombo", Progetto di riqualificazione energetica edificio "A". (rif. Programma triennale lavori 2020-2022); INDICATORE: Esecuzione delle attività previste dal Piano d'Azione (ON/OFF)	Ufficio Tecnico	Frank Vella, Monica Bortolami, Enrico Cecchinato, Livio Donà	
Attività svolte nell'anno 2020 1. Restauro facciata e copertura Palazzo Oselladore, sede uffici amministrativi dell'ESU, e rifacimento impianto di condizionamento, come da programma triennale lavori 2020-2022. ➤ In fase preliminare alla progettazione è stata valutata la necessità di dare avvio prioritariamente ai lavori di sostituzione dei climatizzatori in quanto propedeutici agli altri lavori relativi al restauro della facciata; ➤ Progetto di fattibilità tecnica ed economica "climatizzatori" approvato con D.D. n. 149 del 18.06.2020, che prevede utilizzo nuovi sistemi ed unità esterne con tecnologia innovativa; ➤ Richiesta autorizzazione Soprintendenza; verifica indagine statica e Progetto definitivo/esecutivo (18.12.2020). ➤ Progetto di fattibilità tecnica ed economica per la "facciata", copertura di Palazzo Oselladore, approvato con D.D. n. 162 del 02.07.2020. 2. Residenza per studenti "B. Colombo", progetto di riqualificazione energetica edificio "A" ➤ Elaborazione Diagnosi Energetica edificio "A" (D.Lgs 102/2014) tramite affidamento incarico per servizi tecnici di ingegneria e architettura (D.D. n. 61 del 12.03.2020); ➤ Presentazione e valutazione delle proposte conseguenti alla diagnosi, rilasciata in data 04.11.2020.				

<i>Prospettiva economico - finanziaria</i>				
<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivi operativi</i>	<i>Settore</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Risultati</i>
<i>Rivisitazione del modello di gestione del servizio di residenzialità, nell'ottica della sua sostenibilità economico-finanziaria</i>	- Creazione team di lavoro; - Kitch off meeting dell'obiettivo: analisi SWOT dell'attuale contesto interno ed esterno; - Analisi studio di fattibilità nuove ipotesi di modello gestionale prescelto; stesura del progetto operativo; verifica e condivisione di eventuali criticità; - Avvio implementazione in una residenza pilota. INDICATORE: Esecuzione delle attività previste dal Piano d'Azione (ON/OFF)	Settore Residenze; Organizzazione e Personale; Affari Generali	Stefano Pedron, Ivo Veronese, Roberta Valente	

<i>Prospettiva degli stakeholder</i>				
<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivi operativi</i>	<i>Settore</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Risultati</i>
<i>Favorire la partecipazione di cittadini ed utenti alla valutazione della performance organizzativa dell'ESU attraverso un percorso di armonizzazione con gli indirizzi metodologici forniti dalle Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle P.A., per aumentare il valore del cliente</i>	- Definizione gruppo di lavoro per avviare la mappatura degli stakeholder (esterni/interni) dell'amministrazione; - Selezione dei servizi e delle attività oggetto di valutazione e delle corrispondenti modalità e strumenti di coinvolgimento; - Selezione dei cittadini e/o degli utenti. INDICATORI: Rispetto delle fasi del Piano d'azione (ON/OFF)	Settore Affari Generali; Organizzazione e Personale; Diritto allo Studio	Roberta Valente, Ivo Veronese, M. Cristina Betteto	
Attività svolte nell'anno 2020				
➤ Definizione del gruppo di lavoro, composto da rappresentanti dei tre Esu, per avviare la mappatura degli stakeholder (esterni ed interni) dell'amministrazione, di concerto con gli altri Esu del Veneto (luglio), tenuto conto dei diversi contesti; ➤ Declinazione azioni per l'anno 2021. Si ricorda che le fasi di azione per la realizzazione dell'obiettivo sono state rimodulate, come da comunicazioni con OIV, a causa della pandemia Covid-19 e dei nuovi obiettivi prioritari approvati con Delibera del C.d.A. n. 38 del 14.07.2020.				

Prospettiva dei processi interni				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Implementazione del Lavoro Agile in Emergenza (LAE) in seguito alla decretazione dello stato di emergenza sanitaria	1. Avvio del lavoro agile (smart working) in emergenza (LAE); 2. Analisi leve di miglioramento del LAE: Revisione policy organizzative, layout fisico degli spazi di lavoro, comportamenti e stili di leadership, adeguamento tecnologie digitali e delle competenze; 3. Monitoraggio e valutazione del LAE da parte dei dipendenti, con utilizzo dello strumento del questionario. INDICATORI: Realizzazione delle fasi del Piano d'azione nei termini previsti (ON/OFF)	Direzione; Settore Affari Generali; Sistemi Informativi; Organizzazione e Personale	Stefano Ferrarese, Roberta Valente, Nicola Canato, Ivo Veronese	
Attività svolte nell'anno 2020 Con Delibera del C.d.A. n. 38 del 14.07.2020 è stato rivisto il Piano della Performance 2020-2022 e previsto l'ulteriore obiettivo strategico dell'implementazione del Lavoro Agile in Emergenza (LAE). In attuazione della normativa emergenziale, con decreto del Direttore n. 66/2020 del 26.03.2020 l'Azienda ha introdotto il lavoro agile in emergenza (LAE) a decorrere dal 30 marzo 2020, definendone la disciplina e le relative modalità di svolgimento. Sono state, altresì, acquisite e implementate opportune soluzioni tecnologiche provvedendo agli adeguamenti necessari all'infrastruttura informatica esistente, nel rispetto delle misure minime di sicurezza e privacy. Le attività aziendali che sono state svolte in modalità agile hanno interessato 32 dipendenti, poiché le attività inerenti ai servizi di ristorazione, manutenzione e alloggio debbono essere svolte necessariamente in presenza dai 65 dipendenti ivi addetti. Alla data del 31/12/2020, i dipendenti che hanno chiesto di lavorare in LAE sono stati 28. Pertanto, la percentuale di dipendenti che, alla data del 31/12/2020, svolgeva la prestazione lavorativa in modalità agile era pari all'88% del totale che poteva avvalersene (28 dipendenti autorizzati su 32).				

Prospettiva dei processi interni				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Definizione di un protocollo di sicurezza finalizzato alla realizzazione di un modello organizzativo e di gestione aziendale antiCovid, tenuto conto degli aspetti di sicurezza e di privacy	1. Costituzione gruppo di lavoro per elaborazione di un protocollo aziendale di sicurezza antiCovid; 2. Redazione, condivisione e approvazione testo del Protocollo; Costituzione Comitato aziendale per attuazione e verifica periodica delle regole del protocollo in Azienda; 3. Verifica periodica stato attuazione regole del protocollo e introduzione di eventuali correttivi in relazione all'evolversi del fenomeno pandemico. INDICATORI: Realizzazione delle fasi del Piano d'azione nei termini previsti (ON/OFF)	Direzione; Servizio - Settore Ristorazione; Settore Affari Generali, Settore Residenze	Stefano Ferrarese, Marco Bonato; Alessandra Flamini; Roberta Valente, Stefano Pedron	
Attività svolte nell'anno 2020 Con Delibera del C.d.A. n. 38 del 14.07.2020 è stato effettuato l'aggiornamento del Piano della Performance 2020-2022, con l'introduzione dell'ulteriore obiettivo strategico dell'adozione di un modello organizzativo e di gestione aziendale per la prevenzione del Covid-19. Le prime misure di contenimento della diffusione negli ambienti di lavoro dal Covid-19 sono state adottate in base al Protocollo di sicurezza del 14.03.2020. Nel mese di aprile 2020 è stato costituito il gruppo di lavoro per l'elaborazione del protocollo aziendale di sicurezza antiCovid, composto dal Direttore nonché dai responsabili di settore, RLS, Medico competente del lavoro, RSPP, rappresentanze sindacali. Con delibera C.d.A. n. 37 del 14.07.2020 è stato approvato il Protocollo di sicurezza aziendale per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 ed è stato costituito il Comitato per l'applicazione, la verifica e l'aggiornamento delle regole del protocollo, composto dal Direttore, dal RLS, dal RSPP, dal Medico Competente nonché dal Responsabile del Settore Organizzazione e personale dell'Azienda.				

Prospettiva dei processi interni				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Applicazione, per l'anno 2020, della metodologia usata dalla Regione in attuazione della Legge 06.11.2012, n. 190, che si declina: - nella mappatura dei processi e analisi del rischio dei principali processi dell'Azienda, così come definito nel PNA e nel PTPCT dell'Azienda; - nel monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione individuate nei processi e nel trattamento del rischio specifico di processo	1. Analisi periodica dei rischi dei principali processi di competenza aziendale; 2. Revisione e monitoraggio annuale degli strumenti e delle misure di prevenzione utilizzati nei processi aziendali per prevenire fenomeni di corruzione; 3. Elaborazione e trasmissione di dati e informazioni in adempimento agli obblighi di trasparenza con aggiornamento del contenuto e della rispondenza delle informazioni destinate alla pubblicazione. Attuazione delle misure specifiche di prevenzione definite nell'<i>Allegato_B_Misure_preventive</i> del PTPCT 2020 -2021, ciascun settore per quanto di competenza. INDICATORI: Realizzazione delle attività e delle misure nei termini previsti dal PTPCT nell'allegato_B (ON/OFF)	Direzione; Settori: Affari Generali, Diritto allo Studio, Sistemi Informativi, Ristorazione, Residenze e Mobilità, Economato e Gare, Contabilità e Controllo di gestione, Organizzazione e Personale, Ufficio Tecnico	Stefano Ferrarese, Roberta Valente, M. Cristina Betteto, Nicola Canato, Marco Bonato, Stefano Pedron, Alessandra Flamini, Ezio Pavan, Giampietro Parolin, Ivo Veronese, Frank Vella	

Attività svolte nell'anno 2020

- A seguito dell'approvazione del PTPCT 2020-2022, costruito in linea con la metodologia del PNA, le specifiche misure anticorruzione conseguenti individuate nel Piano sono state tradotte in obiettivi operativi assegnati ai Responsabili dei Settori afferenti per quanto di competenza;
- nei mesi di novembre/dicembre 2020 il RPC ha effettuato il monitoraggio del grado di attuazione di tali obiettivi (misure anticorruzione), come evidenziato dalle check list debitamente compilate dai Referenti dei vari Settori (Direzione, Affari Generali, Diritto allo Studio, Sistemi Informativi e Automazione, Ristorazione, Residenze, Economato e Gare, Contabilità e controllo di gestione, Ufficio Tecnico, Organizzazione e personale);
- dai report non sono emerse situazioni di criticità o eventi sentinella di possibili eventi corruttivi tali da richiedere l'adozione di ulteriori misure di prevenzione o di provvedimenti modificativi dell'assetto organizzativo dell'Ente;
- è stato avviato l'aggiornamento/revisione della prima mappatura completa dei processi aziendali effettuata in occasione della redazione del PTPCT 2018-2020: partendo da tale mappatura, i Responsabili dei Settori sono stati invitati a rivedere/aggiornare i processi di rispettiva competenza già mappati, alla luce delle modifiche normative intervenute, dell'emergenza epidemiologica, della graduale digitalizzazione dei processi in atto, nonché della necessità di reingegnerizzare alcuni processi per fare fronte alla persistente contrazione del personale cessato e mai sostituito per causa delle limitazioni assunzionali imposte dallo Stato, oltre che dalla Regione Veneto;
- nel mese di novembre 2020 è stato, inoltre, pubblicato sul sito istituzionale l'Avviso per la consultazione degli stakeholder ai fini dell'aggiornamento del PTPCT 2020-2022, all'esito del quale non sono pervenuti contributi/osservazioni ai fini della predisposizione del PTPCT 2021-2023;
- sulla base della ri-mappatura /aggiornamento dei processi, effettuata e conclusa entro il mese di dicembre 2020, nel corso del 2021 s'intende procedere alla rivalutazione del rischio anticorruzione sui processi così revisionati e, in particolare, alla valutazione dell'esposizione dell'Ente al rischio antiriciclaggio;
- inoltre, a seguito di intervento formativo realizzato dalla Regione Veneto in data 27.09.2019, da fine 2019 questa Azienda ha introdotto i patti d'integrità negli avvisi, bandi di gara per affidamento servizi, beni e lavori, come da Delibera del C.d.A. del 21.10. 2019 n. 69, ed ha proceduto con Delibera del C.d.A. del 21.10.2019 n. 68 alla nomina del soggetto gestore delle segnalazioni antiriciclaggio.

Prospettiva dei processi interni				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Dematerializzazione e digitalizzazione dei processi: Prosecuzione dell'attività avviata nel 2019 diretta alla realizzazione di un sistema informativo unitario degli ESU che interagisca con il sistema informativo regionale, dedicato alla gestione e alla rendicontazione della TR per DSU in conformità al D.Lgs n. 174/2016	1. Conclusione fase sperimentale (Beta ESU VE), analisi dei risultati e criticità; 2. Presentazione dell'applicazione alla Regione Veneto e AFAM; 3. Formazione degli operatori AFAM; 4. Rilascio ambiente di produzione per l'AA 2020-2021 INDICATORI: Realizzazione delle fasi del Piano d'azione nei termini previsti (ON/OFF)	Settore Sistemi Informativi; Settore Diritto allo Studio; Settore Contabilità e Controllo di gestione	Nicola Canato, M. Cristina Betteto, Giampietro Parolin	
Attività svolte nell'anno 2020 In considerazione di tale destinazione, le Università e le Aziende per il diritto allo studio del Veneto provvedono direttamente alla riscossione della tassa regionale per il diritto allo studio universitario, per conto della Regione. Con nota del 16.01.2018 (prot. n. 16559) la Direzione Formazione e Istruzione della Regione Veneto ha comunicato che gli ESU del Veneto rivestono la qualifica di agente contabile. L'agente contabile è sottoposto al controllo giurisdizionale della Corte dei Conti ed è tenuto a rendere annualmente la resa del conto della propria gestione, redatto su modello approvato con D.P.R. 194/1996 (modello 21). ➤ In funzione di tale adempimento, le tre Aziende per il diritto allo studio di Padova, Venezia e Verona avevano condiviso con la Direzione Formazione e Istruzione la proposta dell'obiettivo sopra riportato e nel corso del 2020 si è svolta la fase di sperimentazione in ambiente beta.				

Prospettiva dei processi interni				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Armonizzazione del sistema dei controlli sulle attestazioni ISEE nell'ambito dei procedimenti concorso alloggi e borse di studio regionali.	1. Studio di fattibilità: analisi SWOT del contesto; 2. Definizione di un modulo per scambio dati con INPS e CAF per acquisire in modo diretto i dati ISEE degli studenti che hanno presentato istanza di beneficio; 3. Implementazione del modulo in produzione; 4. Riscontro eventuali criticità e proposte di miglioramento. INDICATORI: Realizzazione delle fasi del Piano d'azione nei termini previsti (ON/OFF	Settore Diritto allo Studio	M. Cristina Betteto	
Attività svolte nell'anno 2020 Nell'anno 2020 è stato svolto uno studio di fattibilità (analisi SWOT) che ha innanzitutto messo in rilievo i punti di forza/debolezza, le opportunità/minacce rispetto al contesto di riferimento, al fine di procedere alla definizione di un processo di controllo preventivo (e condiviso) sulla totalità dei richiedenti i benefici (alloggi e borse di studio). Le azioni si sono concretizzate nella definizione di un modulo integrato per lo scambio dati con INPS e CAF, per acquisire in modo diretto e sistematico i dati ISEE degli studenti che presentano istanza di beneficio. L'implementazione del modulo IN4INPS da sviluppo a produzione in backoffice ha consentito il controllo preventivo del 100% dei potenziali beneficiari di PSA, limitando i controlli non automatizzati alle istanze residuali, non ancora informatizzate (rimborso tassa regionale, sussidi straordinari e mobilità internazionale). Quanto all'ESU di Padova, sono state oggetto di scambio dati con INPS e CAF le attestazioni ISEE (per il DSU e parificato) degli studenti UNIPD che hanno fatto richiesta di alloggio (n. 1.739) e degli studenti AFAM/SSML che hanno richiesto la borsa di studio/alloggio (n. 368). Il riscontro di eventuali criticità e proposte di miglioramento sarà oggetto di analisi nel corso del 2021.				

Prospettiva dei processi interni				
Obiettivo strategico	Obiettivi operativi	Settore	Responsabile	Risultati
Favorire la presenza nella ristorazione ESU di prodotti agroalimentari di origine locale: - aumentare il consumo di prodotti a Km 0; - informare e sensibilizzare gli utenti sui principi alla base di una sana, equilibrata alimentazione, sull'importanza della stagionalità e sui prodotti utilizzati nella preparazione	- Valutazione circa l'implementazione e/o aumento di prodotti a KM 0 nei capitolati di appalto per forniture alimentari. - Controllo in fase di esecuzione dei contratti sui DDT, fatture; controlli a campione su origine, natura, qualità e quantità dei prodotti acquistati; controllo in loco nei servizi affidati a terzi. - Progettazione eventi a tema per diffondere la conoscenza dei prodotti/piatti tipici veneti. INDICATORI: Realizzazione delle fasi del Piano d'azione nei termini previsti (ON/OFF)	Servizio Ristorazione; Settore Economato e Gare	Marco Bonato, Alessandra Flamini, Ezio Pavan	
Attività svolte nell'anno 2020 ➤ valutazione della possibilità di implementare e/o aumentare la presenza di prodotti agroalimentari a KM 0 nei capitolati di appalto per l'affidamento di forniture alimentari e /o di servizi di ristorazione afferenti gli ESU del Veneto; ➤ analisi delle forniture del servizio ristorazione per l'implementazione nel capitolato per la nuova gara d'appalto dei prodotti agroalimentari a Km 0; ➤ inserimento nel capitolato di 17 nuovi prodotti a Km 0 in aggiunta ai 57 già presenti. L'utilizzo (almeno una volta) di prodotti a Km 0 è stato pari al 23,63%, con un incremento del 7,05% nel 2020; ➤ controllo dei DDT e delle fatture in fase di esecuzione dei contratti; controlli a campione per verifica dell'origine, natura, qualità e quantità dei prodotti acquistati; controlli in loco nei servizi di ristorazione affidati a terzi; la verifica del consumo di prodotti a Km 0 è avvenuta mese per mese;				

- a causa dell'epidemia, durante il 2020 la mensa Piovego (gestita direttamente da ESU) ha effettuato, rispetto al 2019, il 45,97% dei pasti in tavola calda e il 23,01% dei pasti in pizzeria;
- in relazione alla progettazione di eventi a tema per diffondere tra gli studenti la conoscenza dei prodotti / dei piatti tipici della tradizione veneta, nel corso dell'anno 2020 presso la mensa universitaria "Piovego" sono stati organizzati tre eventi tematici, con degustazione di piatti realizzati con prodotti a Km 0 (2 luglio, 25 novembre, 18 dicembre).

Anche durante il periodo di *lock down*, i settori operativi hanno continuato ad erogare i servizi agli studenti (di seguito, l'articolo pubblicato nel Corriere del Veneto del 14 maggio 2020).

In particolare:

- il servizio di ristorazione è sempre stato garantito presso gli ospedali;
- Esu ha attivato, inizialmente, un servizio di solo asporto c/o la ristorazione Piovego e Agripolis e successivamente, in Piovego, anche quello al tavolo prevedendo il turno di apertura serale per venire incontro alle esigenze degli studenti rimasti in città, attivando procedure per la misurazione generalizzata della temperatura all'ingresso.
- Il numero di pasti è passato in brevissimo tempo da circa 300 al dì fino a 2.200 (esclusa area sanitaria) con la riapertura di alcune ristorazioni convenzionate (Pio X, Murialdo, Belzoni) anche nelle sedi staccate (Rovigo, Vicenza, Cielis).
- La ristorazione universitaria Piovego produce da sola circa la metà dei pasti totali, utilizzando anche prodotti a Km "0".
- Inoltre, da settembre 2020 ESU garantisce agli studenti in quarantena presso le residenze universitarie il servizio a domicilio.

"Corriere del Veneto, 14.05.2020"

Fase 2

Nastri biancorossi, bollini verdi la ripartenza della prima mensa

Al centro Esu di via Colombo, tra studenti e impiegati

PADOVA Seduti a un metro e mezzo di distanza, tra nastri biancorossi e un bollino verde ogni tre posti. Gli studenti e i dipendenti del Bo sono tornati a riempire la mensa Nord Piovego di via Colombo, che nelle scorse settimane era rimasta aperta solo per il servizio d'asporto: ieri il personale dell'Esu ha ripreso il servizio ai tavoli, che continuerà anche nei prossimi giorni sia a pranzo (dalle 11 alle 14) che a cena (dalle 19 alle 21). L'Esu ha ridotto la capienza da 600 posti a 150, e ieri a pranzo i pasti consumati al tavolo sono stati solo 88 su 453. I tempi degli oltre 4 mila piatti al giorno sono solo un lontano ricordo, ma per ora va bene così: «Siamo già contenti di vedere che



A debita distanza i giovani tornano a sedersi alla mensa Esu nord Piovego

la gente torna a sedersi», commentano i responsabili della ristorazione.

La mensa ha potuto ripartire prima di bar e ristoranti perché l'accesso è riservato

agli utenti convenzionati, che sono tutti identificati e quindi facilmente rintracciabili in caso di positività al coronavirus. L'unico ingresso lasciato aperto (su tre) è presidiato da un addetto che controlla temperatura, guanti e mascherina, poi gli studenti possono fare la fila sia per consumare il cibo sul posto che per portarlo a casa. «La mensa così vuota è un po' spettrale - confessa Sara, assistente di ricerca in bioinformatica - io e il mio compagno siamo venuti qui perché non possiamo mangiare in ufficio e cercavamo un posto dove sederci». Dario, studente fuori sede di diplomazia, dice di essere rimasto a Padova per studiare con più tranquillità: «Venire in mensa mi mancava, è una cosa che fa parte delle giornate studentesche, e poi volevo mangiare qualcosa di diverso. Da un lato sono contento della riapertura, dall'altro dispiace vedere la mensa così vuota e non poter stare tutti vicini. L'impatto è abbastanza forte,

ma dovremo abituarci. Magari non verrà tutti i giorni come facevo prima, ma ogni tanto sì». Alessandro, dipendente del dipartimento di Scienze biomediche, è tornato in ufficio il 4 maggio dopo aver trascorso il lockdown in modalità smart working: «La distanza fa un effetto molto strano. La scorsa settimana ho mangiato in ufficio, venire qui è anche un modo per cambiare aria e spegnere la mente. Per evitare rischi basta prestare la giusta attenzione e rispettare le regole». Luca, studente brasiliano di Psicologia, vive a Padova dal 2018 ed è venuto con un amico Erasmus norvegese che non era mai stato in mensa: «Ho preferito rimanere qui perché penso che in Brasile il rischio di contagio sia più alto, e poi se fossi partito non avrei studiato con la stessa concentrazione. Parlare così lontani è molto strano, ma è già un progresso».

Alessandro Macciò
© RIPRODUZIONE RISERVATA

COMUNE DI PADOVA
Avviso appalto aggiudicato
Procedura aperta per l'affidamento del servizio di gestione della stampa, notifica e ricezione delle sanzioni relative a veicoli del Codice della Strada rilevati nei confronti dei soggetti residenti all'estero e recupero crediti internazionale (lotto 2) per la durata di anni 4.
Appaltatore: costituendo R.T.I. tra le imprese EasyServ S.r.l. (mandataria), Megasp S.r.l. (mandante) e Ge.F.I.L. S.p.A. (mandante) per un importo complessivo stimato di € 62.084,00 (oltre ad IVA).
Si rinvia al sito www.padovaonline.it per tutte le ulteriori informazioni.
Il Capo Settore Contratti, Appalti e Provveditorato
(Dr. Paolo Carletti)

<i>Prospettiva di sviluppo e crescita</i>				
<i>Obiettivo strategico</i>	<i>Obiettivi operativi</i>	<i>Settore</i>	<i>Responsabile</i>	<i>Risultati</i>
Formare per favorire un'organizzazione efficace, efficiente e snella, imperniata sul lavoro di squadra, professionale e competente, capace di dare valore e motivazione alle persone	Definizione di un piano di formazione del personale, con orizzonte biennale, nei limiti delle risorse previste a bilancio che, in seguito a puntuale analisi del fabbisogno, sia orientato allo sviluppo di competenze strategiche per l'Ente, oltre che alla valorizzazione e miglioramento delle competenze del dipendente per il perseguimento degli obiettivi assegnati. - Rilevazione e analisi dei fabbisogni formativi; - Progettazione e definizione delle attività 2020-2021; informazione agli organismi competenti; - Avvio delle attività formative pianificate e loro monitoraggio. INDICATORE: Realizzazione delle azioni del Piano nel rispetto delle tempistiche (ON/OFF)	Settore Organizzazione e Personale	Ivo Veronese	

4. Pari opportunità e bilancio di genere

✓ Cosa intendiamo con “pari opportunità”?

Il principio di **pari opportunità** è espressamente enunciato nell'articolo 3 della Costituzione italiana, il quale stabilisce:

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della personalità umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

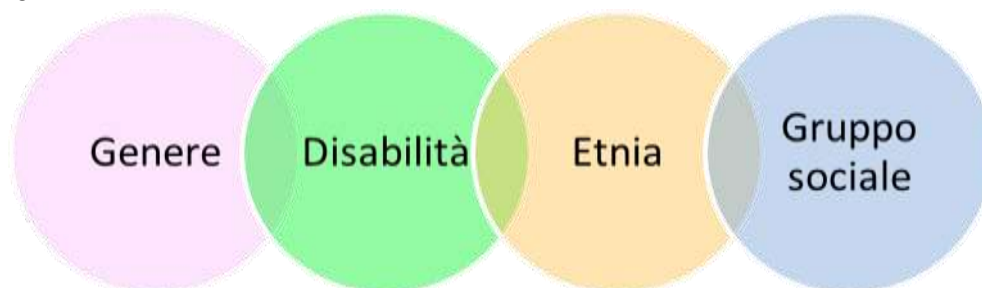
Il termine “persona” verrà utilizzato nella seguente analisi per indicare:

- a) *i lavoratori di un determinato sesso*
- b) *le persone portatrici di handicap*
- c) *le persone di una determinata razza od origine etnica*
- d) *le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone di una particolare età o di un particolare orientamento sessuale.*

Il concetto di pari opportunità ha un duplice significato, che si esplicita:

1. Nell'uguaglianza dei diritti
2. Nell'eliminazione degli ostacoli che possono creare discriminazioni di qualsiasi genere

E trova la sua concreta attuazione nel **principio di parità di trattamento** inteso come “assenza di qualsiasi discriminazione” da realizzarsi nei seguenti ambiti, così come individuati dalla delibera CIVIT n. 22/2011³:



Riguardo al significato di queste quattro principali dimensioni, si specifica che:

- Per Genere si intende la distinzione in base al sesso tra uomo e donna;
- Per Disabilità si considerano le diverse tipologie ed i differenti gradi di inabilità fisica e/o psichica;
- Per Razza-Etnia si intendono le diversità esistenti in base alla nazionalità, alla provenienza geografica, alla lingua ed alla cultura;
- Per gruppo sociale si intende un insieme di persone accomunate dalla stessa religione, età, orientamento sessuale e convinzioni personali o politiche.

³ Delibera CIVIT n.22/2011, pag. 4

Da una lettura sistematica delle fonti del diritto presenti in materia nell'ambito del nostro ordinamento giuridico, le **discriminazioni**⁴ si possono distinguere in:

- a) **Discriminazioni Dirette**: tali sono qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che producano un effetto pregiudizievole su una *persona* in ragione della sua diversità e/o il trattamento meno favorevole nei confronti di una *persona* rispetto a come sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.

Esempio: nel lavoro, la mancata assunzione di una donna perché in gravidanza o di una persona perché di etnia diversa o il mancato avanzamento di carriera a causa dell'appartenenza al genere femminile

- b) **Discriminazioni Indirette**: si verificano quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere una *persona* in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Esempio: Un caso di discriminazione indiretta potrebbe verificarsi nell'ipotesi dell'accesso ad un edificio pubblico, percorrendo una gradinata. Tale situazione, pur essendo uguale per tutti i cittadini, pone, però, alcuni cittadini con disabilità in una situazione di svantaggio rispetto a chi può agevolmente salire i gradini. In questo modo, si crea un grave disagio, che potrebbe essere facilmente prevenuto attraverso, ad esempio, la predisposizione di scivoli per carrozzine.

Sono altresì considerate discriminazioni:

- 1) **Le molestie**: comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica/gruppo sociale/disabilità/genere⁵, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.
- 2) **Dare l'ordine di discriminare persone**

I principi appena enunciati trovano applicazione nel contesto organizzativo e lavorativo dell'ESU di Padova che, in quanto pubblica amministrazione, deve rispettare le disposizioni stabilite dal Testo Unico del Pubblico Impiego (D.lgs 165/2001) in materia di pari opportunità. A riguardo, l'art. 7, comma 1 del TUPi prevede:

⁴ Le nozioni di "discriminazione diretta ed indiretta" sono presenti nelle rispettive norme per ciascuna categoria:

- Art. 25, comma 1 e 2, D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 detto "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"
- Art. 2, D.lgs 9 luglio 2003, n. 215
- Art. 2, D.lgs 9 luglio 2003, n. 216

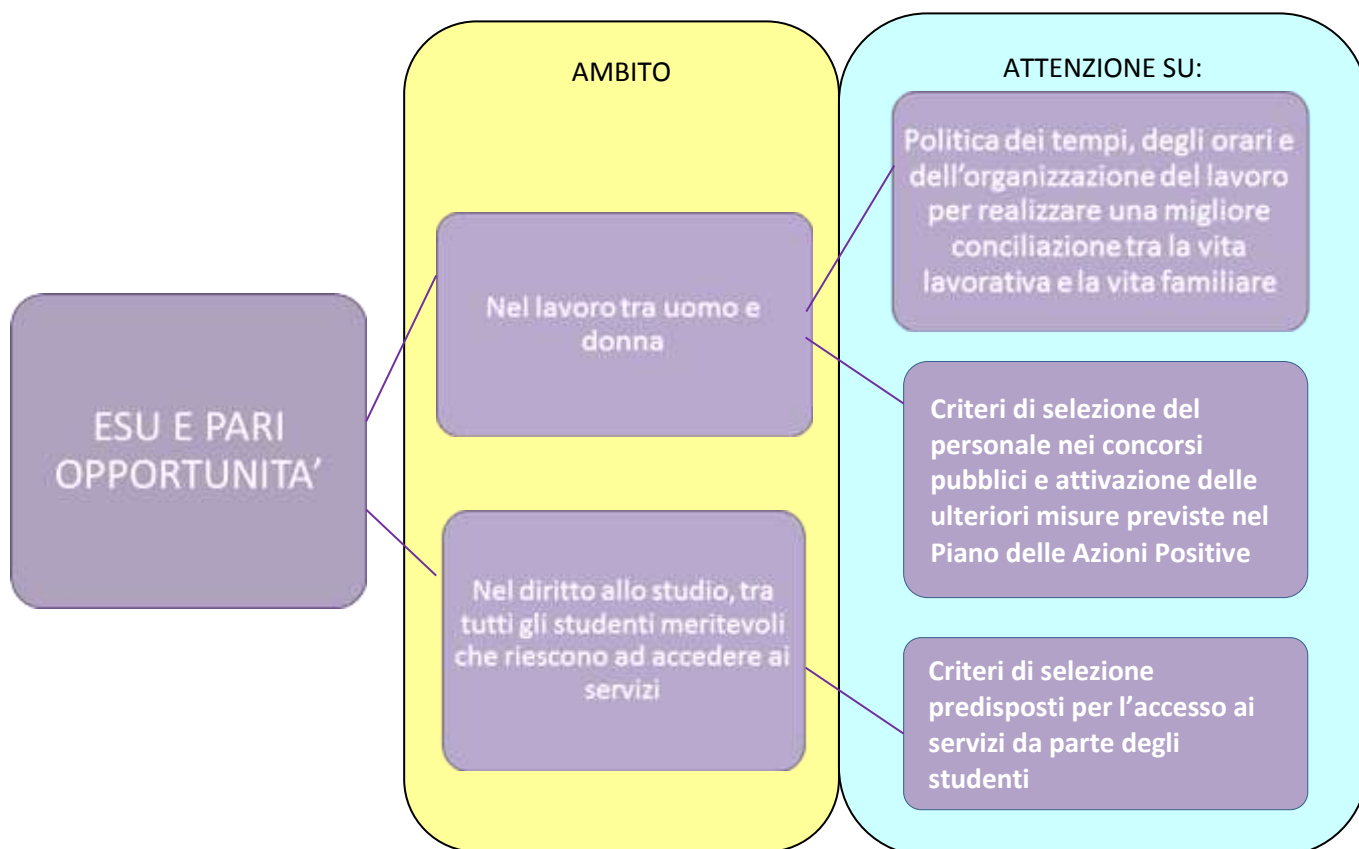
⁵ Art 26, comma 2, Codice pari opportunità: "Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo."

Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Inoltre, l'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donne⁶ stabilisce che le pubbliche amministrazioni predispongano dei **Piani di azioni positive** per assicurare concretamente la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomo e donna.

✓ Qual è la strategia dell'ESU di Padova rispetto alle pari opportunità?

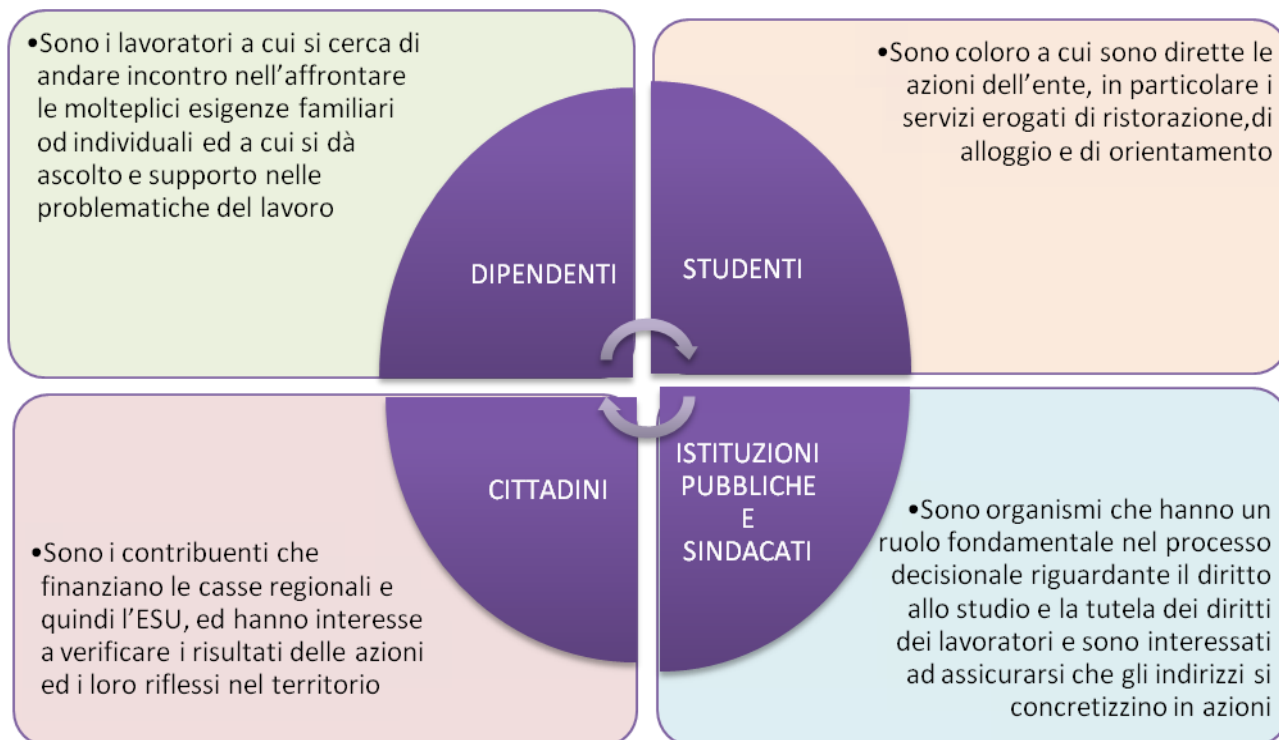
L'ESU di Padova finalizza la propria azione al raggiungimento della effettiva parità giuridica, economica, formativa, di dignità e di possibilità:



⁶ Art. 48, D.lgs n.198/2006: "le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici...predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne..."

✓ A chi ci riferiamo quindi?

L'ESU riserva una maggiore sensibilità in tema di pari opportunità riferendosi principalmente a quattro soggetti portatori di interesse (stakeholder), guardando sia ad una prospettiva *interna* (personale dipendente), che a quella *esterna* (studenti, cittadini, istituzioni pubbliche e sindacati).



A questo punto possiamo iniziare ad analizzare la situazione in cui ci troviamo, facendo riferimento alle normative vigenti in materia, oltre che alle azioni e ai regolamenti interni.

Facciamo presente inoltre che nell'organizzazione ESU le risorse messe a disposizione per promuovere le pari opportunità sono prevalentemente risorse umane e non finanziarie. A riguardo, per esempio, sia il Responsabile del personale sia i Responsabili della gestione dei servizi per gli studenti vengono incontro alle richieste in materia di pari opportunità con azioni ed agevolazioni che comportano piccoli accorgimenti organizzativi nell'organizzazione del lavoro o dei locali con impatto finanziario pari a zero.

4.1 Prospettiva interna: Dipendenti

L'organico per genere al 31/12/2020

Profilo ⁷	Uomini	Donne	Totale	% donne su totale	Part-time		
					Totale	di cui donne	% donne in part-time
Dirigenti	2	0	2	0%	0	0	-
Posizioni Organizzative	5	2	7	28,5%	0	0	-
Cat. D	2	3	5	60%	1	1	100%
Cat. C	6	8	14	57%	2	2	100%
Cat. B	31	34	65	51%	8	8	100%
Cat. A	2	2	4	50%	0	0	-
Totale	48	49	97	49,5%	11	11	100%

Si può notare che, in generale, la **situazione dell'organico** rispetto alla proporzione tra i sessi è bilanciata (49,5% di presenza femminile sul totale). Il personale dell'ente si è ridotto rispetto all'anno precedente, a causa del blocco delle assunzioni imposto dalla normativa vigente fino a tutto il 2019 e dei pensionamenti sopraggiunti.

Per quanto riguarda invece l'adesione a contratti di lavoro **part time**, è evidente che sono prevalentemente le donne le beneficiarie delle agevolazioni di orario per poter conciliare lavoro e famiglia. Una percentuale così alta però (100% di adesione femminile), mette in luce che è la donna a sacrificare maggiormente il proprio tempo e la propria carriera per occuparsi della cura della famiglia, ancora una volta discriminandola rispetto all'uomo.

Per quanto riguarda forme di **flessibilità oraria** in entrata o uscita o altre forme di agevolazioni, l'ESU concede agevolazioni, per la conciliazione della vita familiare/lavoro, in base alle disposizioni vigenti, per la generalità dei dipendenti:

- ✓ Per periodi temporanei;

Testo unico sul Pubblico impiego D.lgs n. 165/2001 con modifiche del 2018

Art. 1

Le disposizioni del presente decreto disciplinano l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, tenuto conto delle autonomie locali e di quelle delle regioni e delle province autonome, nel rispetto dell'articolo 97, comma primo, della Costituzione, al fine di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.*

Art. 7 *Precedentemente aià citato*

⁷ La classificazione in categorie è stabilita dal CCNL Funzioni Autonome locali del 21 maggio 2018. Le categorie seguono l'ordine dalla A, inferiore, alla D, maggiore.

- ✓ Tenuto conto delle esigenze del servizio di appartenenza e contestualmente delle esigenze familiari particolari;
- ✓ Tali esigenze devono essere adeguatamente documentate e riferite a situazioni di svantaggio personale e/o alla presenza nel nucleo familiare di figli in età scolare o di familiari anziani da assistere.

Disabilità

ESU in materia di assunzioni, oltre a dover seguire la normativa specifica per il pubblico impiego, deve rispettare anche la Legge n.68 /1999 che disciplina il **diritto al lavoro per i disabili** che ha come finalità *“la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato”*.

N° lavoratori base per computo %	97
Quota riservata a disabili	7
Quota riservata categorie protette (Art. 18)	1
N° Disabili in forza	7
N° Categorie protette ⁸	1
N° Scoperture categorie protette	1

Organico presente al 31/12/2020

Il numero dei dipendenti disabili copre la quota prevista. Per quanto riguarda le categorie protette è riservato un posto il quale risulta essere scoperto.

Le persone disabili ricoprono profili adeguati alle loro capacità psico-fisiche residuali, (come addetti alla portineria, alle casse o negli uffici), compatibilmente con l'organizzazione aziendale.

Chi viene considerato disabile? Art. 1

- a) persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- b) le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL);
- c) le persone non vedenti o sordomute;
- d) le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni

Art. 3

(Assunzioni obbligatorie. Quote di riserva).

1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

⁸ Secondo l'art. 18, comma 2, Legge 12 marzo 1999, n. 68, sono considerate persone appartenenti a categorie protette: gli orfani ed i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché i coniugi ed i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati

4.2 Prospettiva esterna: Studenti

Concorso alloggi⁹

L'ESU di Padova attua gli interventi per il *diritto allo studio*, in particolare ***l'assegnazione degli alloggi*** tramite concorso, nel rispetto dei requisiti di ***merito*** e di ***reddito*** (uguali a quelli richiesti per le borse di studio regionali). Il principio rilevante è quindi la meritocrazia, seguita però da scelte non casuali nella distribuzione dei posti letto (che tengono conto del genere, dell'anno di iscrizione, della preferenza di residenza nella domanda on-line) e nella riserva di spazi per categorie particolari di studenti.

In un certo senso il *diritto allo studio* va di pari passo con le *pari opportunità* nell'intento di prevenire situazioni in cui potrebbero sorgere discriminazioni di vario tipo nel percorso formativo delle persone. Così l'ESU attua da sempre implicitamente azioni per le *pari opportunità* così come di seguito individuate.

All'entrata in residenza viene consegnato allo studente il **"REGOLAMENTO GENERALE DELLE RESIDENZE UNIVERSITARIE"** (di cui consigliamo la consultazione per approfondimenti sul sito) in cui nelle prime righe vengono espressi i seguenti principi:

- Le residenze universitarie sono pensate come un ambiente che offre agli studenti relazioni umane e soluzioni logistiche in un contesto sostenuto dai principi di lealtà, responsabilità, dialogo, confronto, curiosità e vivacità culturale. A tal fine l'ESU offre un ambiente dignitoso e confortevole, arricchito dalla diversità delle persone e delle proposte culturali offerte dall'Università, dalla città e dalle altre istituzioni dedicate allo studio universitario.
- Un corretto inserimento nella vita di comunità universitaria significa anche un impegno ad osservare le fondamentali norme di tolleranza, rispetto reciproco e partecipazione responsabile per il conseguimento degli obiettivi di crescita in termine di competenze relazionali, professionali e di qualità umana.

RISERVE DI POSTI LETTO A CONCORSO

Per i posti letto messi a concorso sono previste le seguenti riserve:

- per studenti iscritti ai corsi di **dottorato di ricerca e di specializzazione**, fino ad un massimo del **10%**;
- per studenti con **disabilità motoria certificata**: **23 posti letto attrezzati**
- per studenti che si iscrivono **per la prima volta ad un corso di laurea**, fino ad un massimo del **30% dei posti a concorso**. Sul numero di posti alloggio così ottenuto insiste la riserva, fino ad un massimo del 10%, dedicata agli **studenti stranieri** – esclusi gli iscritti ai corsi di laurea specialistica/magistrale (biennale) - provenienti da paesi che non fanno parte dell'Unione Europea, suddivisi percentualmente secondo il seguente criterio:
40% a favore di studenti provenienti da Paesi extracomunitari europei,
25% a favore di studenti provenienti da Paesi africani,
25% a favore studenti provenienti da Paesi asiatici,
10% a favore di studenti provenienti da altri Paesi.

⁹ Per i requisiti di merito specifici per le persone con disabilità, consultare il Bando del concorso alloggi

Nell'assegnare i posti nelle residenze, si cerca di distribuirli in modo **equilibrato tra maschi e femmine**.

In passato alcune residenze erano riservate completamente alle studentesse, ora sono miste.

Nell'assegnazione si tiene conto delle varie tipologie di studenti (**studenti con disabilità**).

23 posti riservati agli studenti con disabilità si trovano in strutture e stanze idonee alle esigenze delle diverse disabilità.

È data la possibilità di fruire del supporto di **accompagnatori**.

Dall'AA 2018-2019 è stata introdotta un'ulteriore riserva per gli studenti dei primi anni magistrale extra UE. Complessivamente, la riserva di posti per studenti primi anni extra UE (triennale + magistrale) è stata pari al 20% dei posti destinati a studenti del primo anno.

A.A. 2019-2020

Provenienza degli ospiti nelle residenze



Residenze

L'Ufficio Residenze si occupa della gestione delle strutture per quanto riguarda **l'effettiva copertura dei posti** e l'eventuale **risoluzione di problemi pratici**. Decidere come e dove distribuire gli studenti è importante perché si cerca di creare le condizioni adatte per una buona e stimolante convivenza, anche se poi il ruolo fondamentale è degli studenti stessi che, con i loro comportamenti, possono rendere le residenze più o meno orientate al rispetto reciproco.

I posti riservati agli studenti con disabilità (offerta) risultano sempre essere maggiori rispetto a quelli richiesti (domanda): **soddisfazione completa**.

Nel 2020 le persone con disabilità ospitate sono 24 in totale, di cui 14 ragazze e 10 ragazzi.

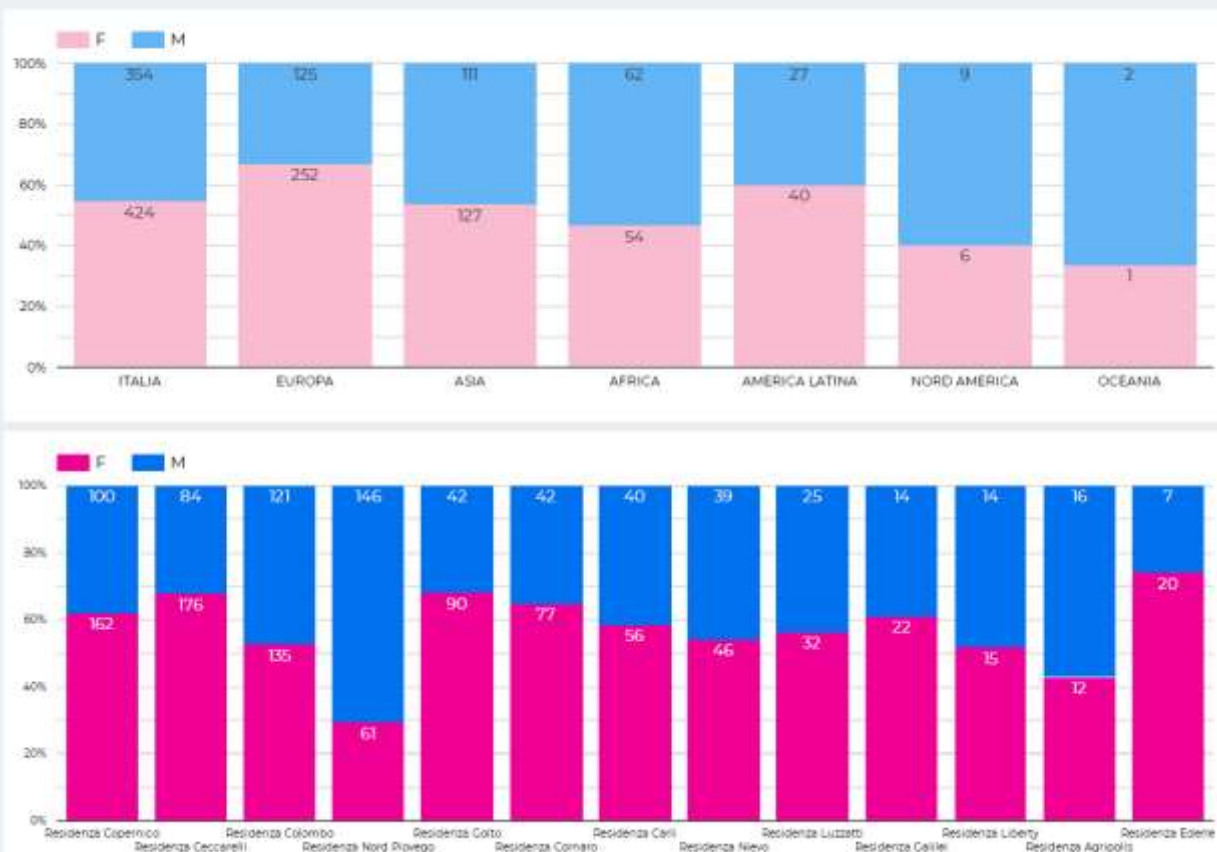
Le richieste di **accomodation** degli studenti della mobilità internazionale sono gestite da ESU tramite il proprio servizio "Sassa Service" in convenzione con l'Università nell'ambito del programma Erasmus.

Il personale che accoglie gli studenti conosce più lingue, per poter rispondere alle diverse richieste.

Non ci sono posti/residenze riservate agli studenti Erasmus e si cerca di mescolare le nazionalità nelle residenze per favorire la multi-culturalità.

A.A. 2019-2020

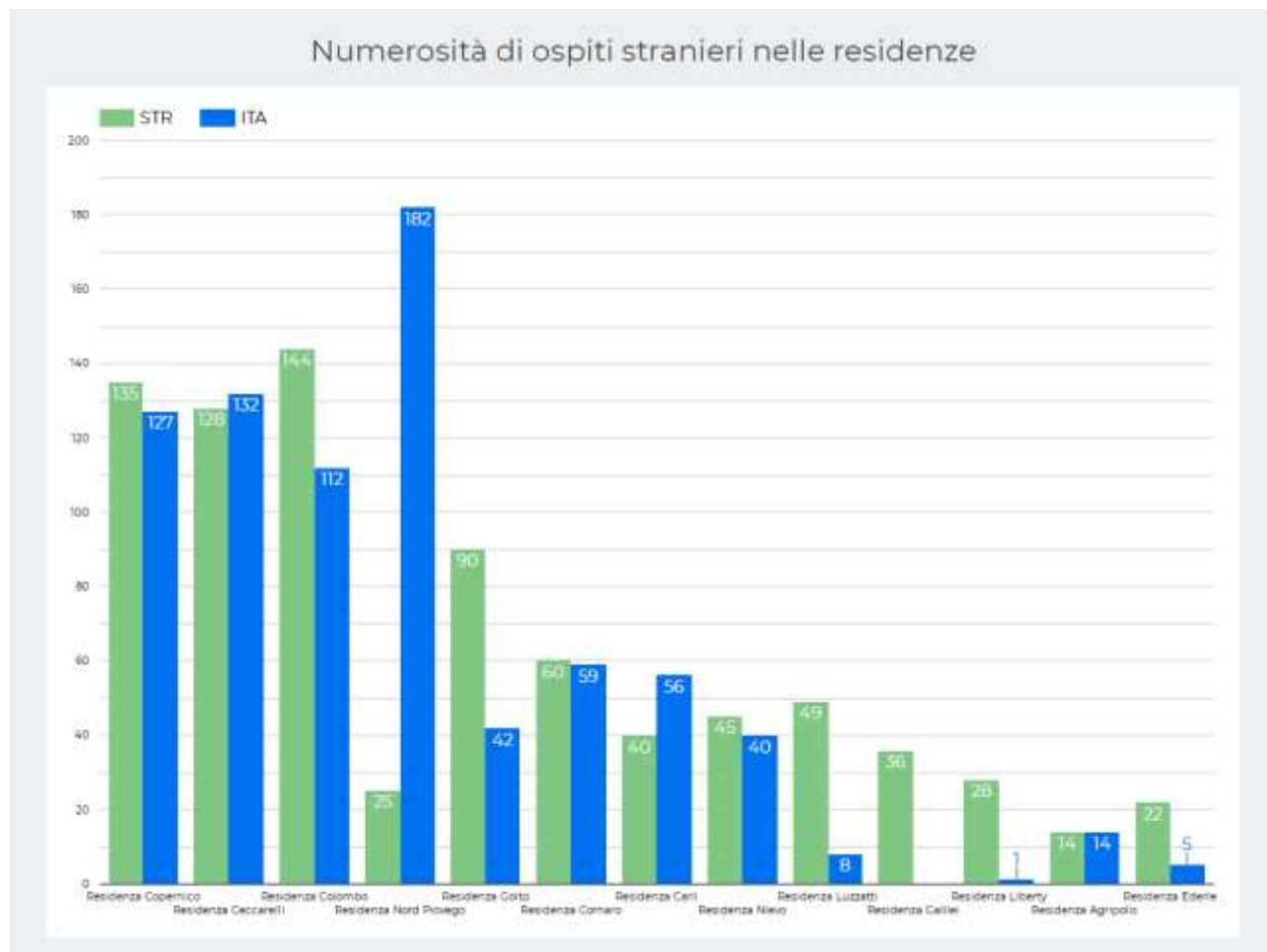
Distribuzione degli ospiti per sesso



In generale, come si può notare dal grafico, la **presenza femminile** supera quella maschile (circa 56% totale) in 11 residenze su 13

Per quanto riguarda gli ospiti stranieri, la loro presenza è particolarmente elevata nelle residenze Luzzatti, Liberty e Galilei.

A.A. 2019-2020

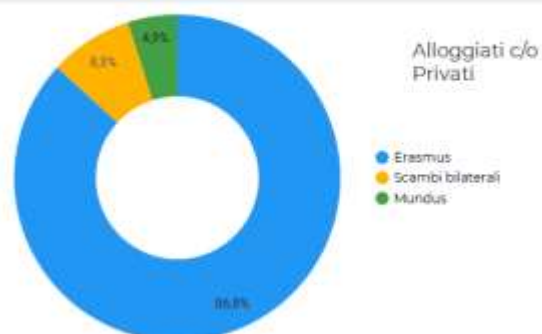
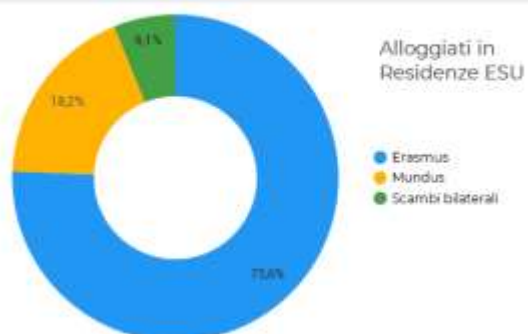
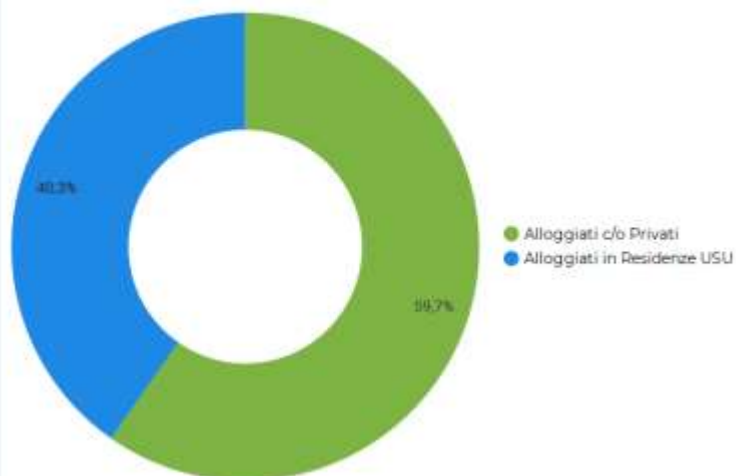


Mobilità internazionale

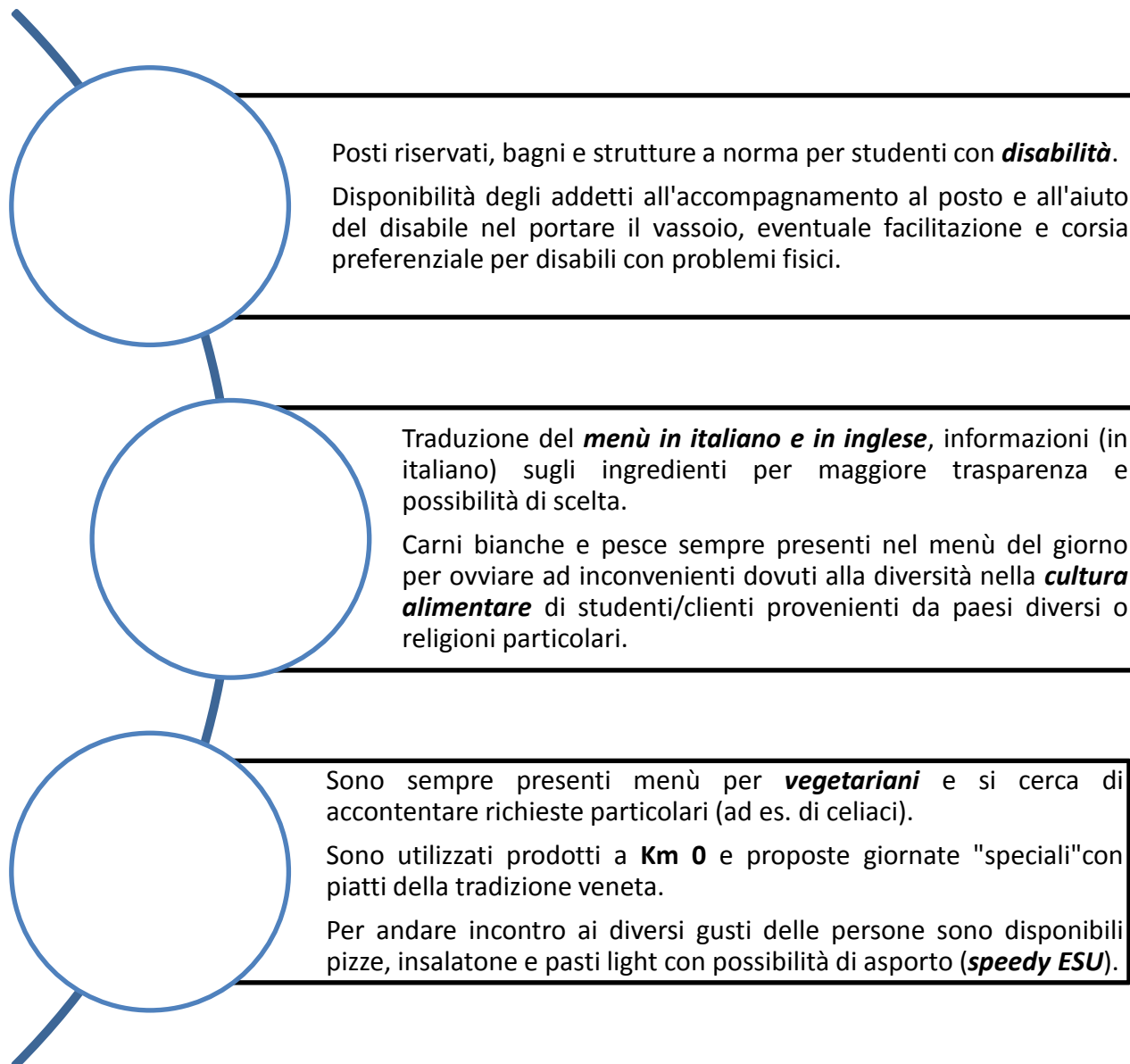
Il servizio di accoglienza, gestito dall'ESU - Sassa Service - in convenzione con l'Ateneo patavino, nel 2020 ha istruito **1293** pratiche (in diminuzione a causa Covid-19 rispetto alle **1518** del 2019) relative alla documentazione amministrativa necessaria per gli studenti afferenti ai vari programmi di **mobilità internazionale**. ESU ha gestito la richiesta alloggio di **521 studenti (40%)** che sono stati **ospitati nelle Residenze ESU**, come meglio evidenziato nelle tabelle successive.

A.A. 2019-2020

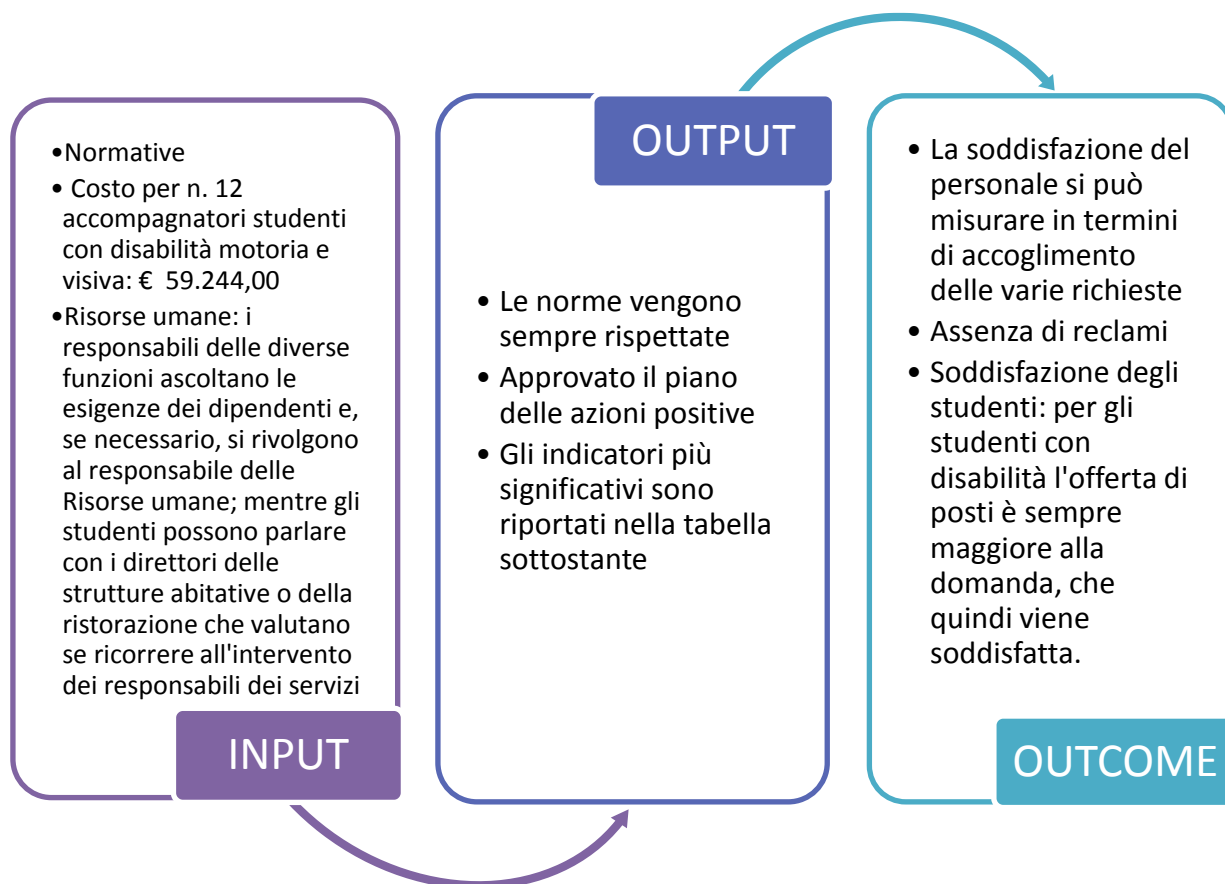
Mobilità internazionale



Mense



4.3 Conclusioni e sintesi



NOME INDICATORE OUTPUT	FORMULA INDICATORE	RISULTATO
Percentuale presenza femminile nell'organico	$\frac{n. dipendenti donne}{totale dipendenti}$	48,5%
Grado di parità ai vertici	$\frac{n. donne dirigenti}{totale dirigenti}$	0%
Percentuale beneficiari part-time nell'organico	$\frac{tot. dipendenti part - time}{totale dipendenti}$	11%
Percentuale donne su contratti part-time	$\frac{n. donne part - time}{totale dipendenti part - time}$	100%
Flessibilità oraria	$\frac{n. richieste flessibilità donne}{n. richieste flessibilità}$	100%
Costo medio accompagnatore per studente disabile	Costo medio posto letto + costo medio pasto annuo	€ 4.937,00 ¹⁰
Accessibilità per stranieri	Documenti pubblicati in inglese, spagnolo e cinese	I contenuti del sito istituzionale sono tradotti in tutte e tre le lingue

¹⁰ Costi contabilizzati_2019

5. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La redazione del presente documento si è articolata nelle seguenti fasi:

- 1) Stesura delle relazioni da parte dei responsabili (posizioni organizzative) e dei dirigenti sull'attività svolta nell'anno 2020 per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 2) Raccolta delle relazioni di cui al punto 1 e rendiconto del raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- 3) Redazione della relazione della performance 2020, secondo le Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance n. 3, Novembre 2018, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

5.2 Punti di forza e di debolezza

Debolezza: La redazione di questo documento ha evidenziato alcune criticità:

- ❖ Il difficile *reperimento* di dati e informazioni aggiornate a causa della mancanza di un archivio unico;
- ❖ Presenza di *dati* talvolta *discordanti* perché provenienti da fonti diverse, e quindi difficoltà nel verificarne la correttezza;
- ❖ Dispendio di tempo per *armonizzare* le informazioni e *interpretarle* al fine di consentirne una corretta lettura da parte dello stakeholder esterno.

Forza: Il documento:

- ❖ Mette in luce quali sono stati gli *obiettivi* di performance organizzativa e individuale dell'Azienda;
- ❖ Dà contezza del grado di *realizzazione* degli obiettivi strategici e operativi e il contributo dei vari *attori* dell'Ente alla loro realizzazione;
- ❖ Garantisce la *trasparenza* dell'Azienda verso lo stakeholder esterno con riferimento all'operato e ai risultati raggiunti, grazie alla *chiarezza*, *immediatezza*, *semplicità* e *disponibilità* delle informazioni;
- ❖ Pone attenzione sulle *leve meritevoli di attenzione*, che possono indirizzare i processi decisionali del management dell'ESU di Padova pro futuro;
- ❖ Illustra gli esiti delle indagini condotte con sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti.