



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Comitato
Unico
di Garanzia

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc.)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'università è suddiviso in due categorie: personale tecnico amministrativo (pta) e personale docente (pdc).

Nell'Università di Bergamo, al 31/12/2020, il pta è complessivamente formato da 254 unità (+ 10 unità rispetto al 2019, delle quali 8 sono donne): 191 donne (75%) e 63 uomini (25%). I ruoli apicali della dirigenza sono complessivamente 3, di cui 2 donne (nel 2019 erano ricoperti totalmente da uomini). Anche nelle altre categorie prevale la componente femminile. In particolare, il pta dell'Università di Bergamo risulta concentrato nelle categorie C e D (nella quale troviamo 9 delle 10 nuove unità) con la seguente composizione: nella categoria C su un totale di 153 unità, 120 sono donne (78%) e 33 uomini (22%); nella categoria D su un totale di 69 unità, 50 sono donne (72% con 4 unità in più rispetto al 2019) e 19 uomini (28% con 5 unità in più rispetto al 2019).

La categoria B è composta da 8 donne e 5 uomini, mentre una voce a parte riguarda i lettori di lingua straniera, inquadrati nel pta, pur svolgendo un'attività di tipo didattico. Sono 8, di cui 6 donne e 2 uomini (-1 unità tra le donne per pensionamento). La composizione del pta per genere e categoria evidenzia pertanto una prevalenza del genere femminile in tutte le categorie: rispetto all'anno 2019 le figure dirigenziali sono prevalentemente femminili (75%) e in linea con la composizione di genere delle figure con elevata professionalità (EP), dove quelle di genere femminile sono quasi il doppio (5 unità) di quelle maschili (3 unità). Per quanto riguarda la distribuzione del personale per categoria, sia nella categoria C che in quella D si evidenzia una concentrazione nei livelli 1 e 2 per entrambi i generi: nella categoria C i due livelli di inquadramento vedono 25 uomini (76% del genere maschile della categoria) e 77 donne (64% del genere femminile della categoria); nella categoria D i due livelli vedono 14 uomini (74% del genere maschile della categoria) e 30 donne (60% del genere femminile della categoria). Da una parte questa situazione può dipendere dai nuovi ingressi di pta, soprattutto nella categoria D; dall'altro come già evidenziato nella relazione 2019, questa situazione sottende un appiattimento dell'inquadramento economico per mancanza di progressione economica orizzontale. Infatti, incrociando questi dati con l'anzianità di servizio si rileva che la maggior parte del pta lavora presso l'Ateneo da più di 10 anni. Infine, per quanto riguarda la distribuzione del pta per classi di età si rileva che la maggior parte del personale appartiene alle fasce di età 41-50 anni e 51-60 anni: rientrano in queste due fasce di età più della metà degli uomini (45 su 63) e di questi, 25 sono nella fascia 51-60 anni. Per quanto riguarda le donne, il 79% (150 su 191) appartiene a queste due fasce, di queste il numero più alto (86) ha un'età compresa tra 41 e 50 anni.

Altro dato interessante è quello relativo al titolo di studio. Il numero di dipendenti con titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore è basso (11 unità, cioè il 4% del totale, di cui 9 donne e 2 uomini). La maggioranza del personale è in possesso della laurea (153 unità, di cui 113 donne e 40 uomini), e alcuni tra il pta hanno conseguito un master (5 unità, di cui 4 donne e 1 uomo) se non addirittura il dottorato di ricerca



(4 donne, di cui una inquadrata in C2 - erano 2 nel 2019), mentre il resto del personale è in possesso del diploma di scuola superiore (77 unità, di cui 59 donne e 18 uomini). Questo dato fotografa bene una situazione che caratterizza l'impiego pubblico: l'inquadramento professionale sembrerebbe non tenere conto del titolo di studio del personale. Sicuramente questa situazione riflette una criticità presente a livello nazionale, ma al contempo è importante capire quali possano essere i margini di manovra da parte del singolo ateneo.

Il personale docente dell'Università di Bergamo conta 375 unità (+ 9 rispetto al 2019), delle quali 222 uomini (59%) e 153 donne (41%). La loro distribuzione nei ruoli universitari è la seguente:

- professori ordinari (o prima fascia): in totale sono 91 (24% del totale del personale docente), di cui 59 uomini (65%) e 32 donne (35%);
- professori associati (o seconda fascia): in totale sono 161 (43% del totale), di cui 93 uomini (58%) e 68 donne (42%);
- ricercatori a tempo indeterminato: in totale sono 48 (13% del totale), di cui 25 uomini (52%) e 23 donne (48%);
- ricercatori a tempo determinato di tipo A o B: in totale sono 75 (20%), di cui 45 uomini (60%) e 30 donne (40%).

Anche nel caso del personale docente la distribuzione per classi di età rileva tendenzialmente una concentrazione nelle fasce intermedie.

Rispetto al 2019 la composizione del personale docente per genere e ruolo ha visto un aumento in entrambi i generi nel ruolo dei docenti di II fascia, anche a fronte della riduzione importante per entrambi i generi sul fronte dei ricercatori/trici a tempo indeterminato dovuto al piano straordinario finanziato dal MIUR, mentre l'aumento registrato nel ruolo dei ricercatori a tempo determinato ha visto un aumento maggiore degli uomini (+ 7 unità) rispetto alle donne (+ 1 unità). Complessivamente, a differenza di quanto riscontrato per il pta, nel caso del personale docente si rileva una maggior presenza maschile. In particolare, risulta marcata la differenza di genere nel ruolo di I fascia, evidenziando una situazione di segregazione verticale.

Andando ad analizzare l'età dei docenti di prima fascia si rileva una prevalenza di professori e professoressa con età superiore a 51 anni, mentre nella fascia con età compresa tra i 41 e i 50 anni gli uomini sono il 13,5% dei professori ordinari mentre non ci sono donne, le quali invece sono presenti per il 62,5% nella fascia da 51 a 60 anni e per il 37,5% nella fascia di età maggiore dei 60 anni. Questa situazione fotografa bene la situazione di segregazione verticale presente nel personale docente, oltre che una segregazione per età in quanto mette in luce la maggiore facilità di progressione di carriera di cui godono gli uomini, che presentano un'età media inferiore rispetto alle donne all'interno del ruolo più alto della scala gerarchica. Anche nel ruolo dei professori associati, si rileva che gli uomini sono 8 (9%) con età compresa tra i 31 e i 40 anni mentre le donne sono solamente 3 (4%).

Inoltre, spostando l'attenzione sui ruoli, i ricercatori nel loro insieme (ricercatori a tempo indeterminato e a tempo determinato) non raggiungono i numeri del ruolo di professori associati (123 vs 161). Questa situazione denota uno squilibrio nella



composizione del personale docente, che richiede investimenti nel reclutamento di giovani ricercatori e ricercatrici. A questo proposito è opportuno anticipare che all'Ateneo di Bergamo è stato assegnato un finanziamento straordinario che vedrà nel 2021 l'entrata in servizio di 37 unità di RTDB.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'Università di Bergamo il personale tecnico amministrativo svolge prevalentemente l'attività lavorativa a tempo pieno: degli uomini, solo uno risulta a part time su 63 unità, mentre su 191 donne, 125 sono a tempo pieno (65,45%), 58 a part time maggiore del 50% (30,41%) e 8 con part time inferiore al 50% (4,2%). Questa distribuzione del pta per genere e tipo di presenza mette in luce come il ricorso al part time come forma di conciliazione vita/lavoro rimanga sostanzialmente una questione "femminile".

Dalla relazione del 2019 risultava che era stato introdotto anche il telelavoro prevedendo 10 postazioni alle quali avevano avuto accesso 7 donne e 3 uomini. Questa forma di lavoro è stata abbandonata con l'arrivo della crisi sanitaria in cui si è dovuto ricorrere al lavoro agile da remoto come forma prevalente di lavoro. Complessivamente, per la gestione della crisi sanitaria da Covid-19 nel 2020 56 uomini e 174 donne hanno fatto ricorso allo smart working (rispettivamente, l'89% della componente maschile e il 91% della componente femminile del pta).

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, i dati rilevano un maggior ricorso da parte delle donne, con 2.512 permessi richiesti pari al 92,5% del totale, in gran parte afferenti alle tipologie previste dalla L. 104/1992.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità sono le seguenti:

- a) *Piano Triennale di Azioni Positive*: il Piano Triennale di Azioni Positive è stato proposto dal CUG alla fine del 2019 e ha sostituito quello risalente al triennio 2010-2012 che era stato adottato dal Comitato per le Pari Opportunità e nel corso degli anni era stato mantenuto in vigore. L'attuale Piano triennale di Azioni Positive è stato trasmesso ai vertici dell'amministrazione, approvato dal CDA ed è stato recepito in alcuni punti nel piano strategico dell'Ateneo.
- b) *Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione*: le ore fruite per la formazione obbligatoria sono state in totale 146 (con una media pro capite di poco più di 2 ore) per gli uomini e 1299 (con una media pro capite di poco meno di 7 ore) per le donne. Si rileva un calo nella partecipazione alla formazione che sicuramente può essere imputato alla pandemia, anche se pare opportuno segnalare che la componente maschile del pta ha segnato una contrazione importante (da 6 ore pro capite nel 2019 a poco più di 2 ore nel 2020).
- c) *Adozione del bilancio di genere*: l'Ateneo sta completando la predisposizione del suo primo Bilancio di genere, adottando le linee guida pubblicate dalla CRUI e a tale



scopo, a settembre 2020 è stato istituito il comitato scientifico, presieduto dalla Prorettrice alle politiche di equità e diversità. Questa prima edizione del bilancio di genere si concentra sull'analisi di contesto dell'Ateneo con riferimento al 2019 e il comitato scientifico ha organizzato alcuni incontri con le diverse componenti di Ateneo al fine di raccogliere osservazioni, suggerimenti anche in vista dell'implementazione del processo.

- d) *Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:* nel corso del 2020 si sono svolti i seguenti concorsi:
- 4 concorsi dedicati al pta (mobilità e selezione personale), con due commissioni presiedute da una donna. La composizione vede la presenza complessiva di 6 uomini (37,5%) e di 10 donne (62,5%).
 - 12 concorsi per docenti I fascia che hanno coinvolto 21 commissari uomini e 15 donne. La presidenza è stata ricoperta da una donna solo in tre commissioni (25%);
 - 23 concorsi per docenti di II fascia con la presenza di 43 commissari uomini e 26 donne. In questo caso, in nove la presidenza è stata ricoperta da una donna (39%);
 - 18 concorsi per ricercatori A e B, con 27 commissari uomini e 27 donne. La presidenza è stata ricoperta da una donna in 7 casi (39%);
 - 68 concorsi per assegni di ricerca, con 123 commissari uomini e 81 donne. La presidenza è stata ricoperta da una donna in 18 commissioni (26%).
- e) *Differenziali retributivi uomo/donna:* a livello di pta, complessivamente il valore del differenziale retributivo è a favore degli uomini nella misura del 11%, considerando il peso della retribuzione dei dirigenti. Analizzando il dato nel dettaglio, si evidenzia che in tre categorie (lettori, D e C) il differenziale è a sfavore delle donne (nel 2019 era a favore). Passando ad analizzare invece i dati riferiti al personale docente, emerge un quadro decisamente più critico. Infatti, in tutti i ruoli i differenziali retributivi sono a favore della componente maschile, con valori molto importanti tra i ricercatori a tempo indeterminato, dove gli uomini percepiscono il 12% in più delle colleghe, e dei ricercatori a tempo determinato con un differenziale del 15%, sempre a favore della componente maschile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Alla fine del 2019 è stata sottoposta a tutto il personale tecnico amministrativo e docente l'indagine sul benessere organizzativo. Già nel 2014 era stata proposta una tale indagine con un formato elaborato dal CUG allora in carica, mentre nell'indagine somministrata nel 2016 e in quest'ultima è stato utilizzato lo schema Anac, integrandolo con una sezione dedicata al personale docente. Le indagini del 2016 e del 2019 si basano sullo stesso formato dunque, e permettono di monitorare nel tempo i fenomeni indagati. Si è scelto di proporre una scadenza triennale per permettere di avere un quadro temporale più ampio per poter valutare eventuali cambiamenti in atto. Il CUG nel 2019 ha chiesto e ottenuto all'Ateneo il finanziamento di una risorsa per un anno da dedicare all'analisi dei risultati della seconda indagine e al confronto con quelli delle scorse indagini. I risultati preliminari



dell'indagine sono stati presentati all'Ateneo in un incontro a fine ottobre 2020. L'indagine ha visto un alto tasso di rispondenti (il 65% del pta e il 62% del pdc) segno che il tema del benessere organizzativo è molto sentito dal personale dell'ateneo. Dall'analisi dei risultati dell'indagine emerge un quadro oggettivamente positivo riguardo al benessere organizzativo e lavorativo e dobbiamo segnalare che rispetto ai risultati emersi dall'indagine del 2016 si è visto un leggero miglioramento di tutti gli indicatori globali, ma, dato il ruolo del CUG, si è ritenuto doveroso segnalare gli ambiti con potenziali criticità che emergono da un'attenta lettura delle risposte ai questionari e dalla loro analisi. In particolare l'ambito riguardante l'equità nella propria amministrazione e il temi della carriera e dello sviluppo professionale accanto alla circolazione delle informazioni sono fonte in alcuni contesti (sia per il pta che per il doc) di una situazione di stress e malessere e necessitano di una attenta lettura. Nella relazione sui risultati dell'indagine il CUG indica alcune linee di intervento sia per il pta che per pdc che qui riportiamo. Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo il CUG richiama l'attenzione sull'opportunità:

1. di intervenire con opportuni corsi di formazione su questioni legate alla discriminazione per età e per genere
2. di avviare una riflessione relativa al modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto e prevedere una maggiore equità nell'assegnazione del carico di lavoro nella distribuzione delle responsabilità e nel rapporto tra impegno richiesto e retribuzione.
3. di intervenire con un'informazione più chiara riguardo al percorso di sviluppo professionale. Infatti, nonostante i dipendenti in media si dimostrano soddisfatti del proprio percorso professionale all'interno dell'Ateneo e ritengano adeguato il proprio profilo professionale al ruolo coperto, non ritengono che il percorso di sviluppo professionale di ciascuno sia ben delineato e chiaro e non ritengono che le possibilità reali di fare carriera nell'Ateneo siano legate al merito;
4. di rivedere le modalità di circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e la programmazione delle attività di formazione;
5. di far conoscere e condividere le strategie dell'amministrazione;
6. di illustrare il sistema di misurazione e valutazione della performance oltre che premiare maggiormente le persone capaci e che si impegnano;

Per quanto riguarda il personale docente il CUG ritiene che non vi siano ambiti di alta criticità. Si suggerisce comunque di consolidare le azioni a favore del benessere lavorativo ponendo attenzione a:

1. avviare una riflessione relativa al rapporto tra impegno richiesto e retribuzione anche se i carichi e le responsabilità sono ben condivise nel dipartimento
2. intervenire dando la possibilità di seguire corsi di aggiornamento professionale per lo svolgimento della propria attività didattica e alleggerire il carico degli adempimenti burocratici;
3. promuovere lo scambio reciproco e stimolare il lavoro di squadra all'interno dei dipartimenti;



4. sollecitare un'adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'Ateneo sottolineando il fatto che quella all'interno del dipartimento sembra più adeguata.

In merito alle situazioni di discriminazione e di mobbing è presente la figura della Consigliera di Fiducia che il CUG ha promosso ed è attiva dall'aprile del 2019. La CdF ha inviato al CUG la relazione del primo anno di attività. L'ateneo è dotato del Codice Etico, che nella versione attuale è stato pubblicato in data 13 aprile 2018, ed è entrato in vigore il 28 aprile 2018.

Inoltre, l'ateneo ha adottato Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università degli studi di Bergamo. Tale codice è stato pubblicato il 5 febbraio 2014 ed è entrato in Vigore il 6 febbraio 2014.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Si rileva che il Piano strategico di Ateneo 2020-2022, nella sezione "Azioni relative all'equità e alla diversità", ha tenuto conto delle indicazioni individuate dal CUG nella stesura del Piano triennale di azioni positive. In particolare: l'azione 1, presentazione del Bilancio di Genere; l'azione 2, sensibilizzazione ad un uso di un linguaggio consapevole di differenze, stereotipi e discriminazioni di genere; l'azione 4, formazione relativamente agli ambiti di competenza del CUG; l'azione 5, monitoraggio del benessere organizzativo; l'azione 6, conciliazione vita-lavoro. Nella sezione Azioni di Sviluppo dell'Ateneo sono stati recepiti i contenuti del Piano delle Azioni Positive per quanto riguarda gli ambiti della conoscenza, della formazione e della conciliazione vita-lavoro.

Il CUG si riserva di approfondire la relazione tra piano della performance e obiettivi di pari opportunità, anche alla luce dei risultati del secondo questionario sul benessere organizzativo, che prevede una sezione sul sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Riguardo all'azione 2 su indicazione del CUG e della Prorettrice alle politiche di diversità ed equità, il senato accademico ha approvato le linee guida del MIUR per un uso corretto del linguaggio inclusivo e di genere.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- ✓ *Modalità di nomina del CUG:* Il comitato è composto da 3 membri nominati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (componenti del CUG che provengono dal personale tecnico amministrativo) e da altrettanti membri in rappresentanza dell'Amministrazione, selezionati tra il personale docente mediante elezione a cui partecipano tutti i dipendenti. Il/la presidente è nominato/a dal Rettore.



- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:* al CUG ogni anno è assegnato un budget di € 5.000 gestito dall'ufficio Rettorato sul capitolo dedicato alle attività della Prorettrice per le politiche di equità e diversità.
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:* il Comitato aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità che organizza nel corso dell'anno momenti di formazione. Inoltre, alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato la Consigliera di fiducia contribuendo alla formazione dei suoi componenti, i quali hanno poi avuto la possibilità di partecipare alle attività di formazione organizzate di concerto con la Consigliera in tema di Codice Etico e Codice di comportamento.
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità:* il CUG gestisce una pagina dedicata del sito web istituzionale e nel corso dell'anno organizza degli eventi formativi e di sensibilizzazione alle tematiche di competenza, a marzo in occasione della Giornata internazionale della donna e a novembre per la Settimana internazionale contro la violenza di genere.
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:* i rapporti tra il CUG e l'amministrazione sono definiti dal regolamento per il funzionamento del comitato, emanato con D.R. Rep. n. 601/2016, prot. n. 121978/1/3 del 22.11.2016.
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione:* la consultazione del CUG da parte dell'amministrazione investe le attività di formazione dedicate al personale tecnico amministrativo, di norma una volta all'anno e l'attività di riorganizzazione del personale e dei servizi.
- ✓ *Presa in carico dei pareri:* Durante il 2020 il CUG ha formulato: un parere a riguardo dei corsi di formazione dedicati al pta. In base alla rendicontazione ricevuta si riscontra che si sia tenuto conto di quanto espresso come comitato nella programmazione della formazione; un parere sull'adeguamento dell'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi dell'ateneo.
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne:* Nell'ottica di condividere progetti e riflessioni su tematiche di interesse all'interno dell'Ateneo, il CUG ha interagito con la Prorettrice alle politiche di equità e diversità, con il Rettore delegato alla Ricerca scientifica di Ateneo e alla Comunicazione istituzionale di Ateneo, con la Consigliera di Fiducia e con la Presidente del Nucleo di Valutazione (NdV). Il CUG è stato invitato a presentare la propria attività ad una riunione del NdV a dicembre 2020 su invito della presidente del NdV.

Il Comitato ha rinnovato l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

B. ATTIVITA'

Il CUG nella sua composizione attuale è stato nominato il 14/02/20. Nel 2020 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 9 volte (6 febbraio, 30 marzo, 18 maggio, 15 giugno, 15 luglio, 16 settembre, 14 ottobre, 25 novembre, 16 dicembre). La partecipazione dei membri è stata, come durante tutto il mandato quadriennale,



continua e costruttiva permettendo al comitato di svolgere regolarmente le proprie funzioni. A diverse riunioni ha partecipato anche la Consigliera di Fiducia.

Il CUG nel corso del 2020 ha organizzato un incontro di presentazione del comitato all'Ateneo che è stata l'occasione per presentare il CUG nella sua nuova composizione a tutto il personale dell'ateneo. Nel corso di tale incontro sono stati presentati anche i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo. L'incontro inizialmente previsto per l'8 marzo 2020 è stato sospeso a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al COVID-19. In occasione della settimana contro la violenza di genere, il CUG e la consigliera di fiducia hanno promosso l'evento "La violenza contro le donne, Spunti di riflessione per una didattica interdisciplinare sulla violenza di genere". Il CUG ha partecipato con due sue componenti al tavolo di lavoro sulle tematiche di genere istituito presso la CRUI.

Al CUG è stato demandato da parte del comitato scientifico appositamente costituito, il compito di redigere il primo bilancio di genere dell'ateneo. I lavori, con l'ausilio della risorsa dedicata, sono iniziati a dicembre del 2020 e sono tuttora in corso.

Con riferimento ai compiti e poteri ad attribuiti dalla normativa, il CUG ha svolto le seguenti attività:

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ **Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo:** nella predisposizione delle azioni positive per il triennio 2020-2022 sono state previste delle azioni che vadano ad agire a livello di benessere lavorativo e sociale e che prevedono azioni volte a:
 - Favorire l'inclusione di persone con disabilità e/o DSA.
 - Monitorare la gestione interna delle risorse umane con disabilità che lavorano nell'Ateneo.
 - Tutelare la salute e il benessere sociale dei dipendenti e della comunità studentesca.

- ✓ **Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza:** per tutto il 2020 l'attività della Consigliera di Fiducia è proseguita in modalità a distanza. La formazione della consigliera a tutto il personale docente si è svolta a distanza così come la formazione alla componente studentesca.

A fine 2019 e inizio 2020, è stata riproposta a distanza di tre anni l'indagine conoscitiva sul benessere organizzativo.

I dati raccolti hanno permesso di predisporre un quadro aggiornato del grado di benessere dei dipendenti dell'Ateneo contenuto nella relazione che sta per essere completata ed inviata in una forma definitiva alla Direttrice Generale, al Rettore e al NdV, in modo che possa essere di supporto a eventuali decisioni da parte degli organi di gestione del personale.



Inoltre alla fine del 2020 è stata proposta a tutto il personale docente ricercatore e tecnico amministrativo l'indagine promossa dalla Conferenza degli organismi di pari opportunità delle università italiane per valutare l'impatto del lavoro a distanza sul personale dal titolo: "Il lavoro da remoto negli Atenei Italiani".

- ✓ *Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo:* per via dell'emergenza sanitaria ancora in atto non sono state previste delle nuove azioni che vadano ad agire a livello di conciliazione e che prevedano di incentivare nuovi modelli organizzativi di conciliazione lavoro/famiglia.
- ✓ *Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa.* Nella predisposizione delle azioni positive per il triennio 2020-2022 sono state previste le seguenti azioni:
 - monitorare l'utilizzo degli strumenti di flessibilità adottati dall'Ateneo.
 - Considerare l'opportunità di introdurre nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, nei tempi e secondo le modalità che tengano conto della peculiare situazione dell'Ateneo.
- ✓ *Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere):* nel 2020 il CUG si è impegnato per la predisposizione e la redazione del bilancio di genere, così come previsto dal Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022.
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento.*
Non sono state avanzate proposte in tale direzione

POTERI CONSULTIVI:

- ✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.*
A fine settembre 2020 è stato richiesto un parere sulla riorganizzazione dei servizi amministrativi.
- ✓ *Piani di formazione del personale.*
Durante il 2020 al fine della redazione del piano della formazione 2021 il CUG è stato invitato ad evidenziare gli ambiti in cui formulare delle ipotesi di interventi formativi. Il CUG ha formulato le seguenti richieste:
 - un percorso di formazione sul lavoro in team, che coinvolga all'interno dello stesso servizio sia il responsabile che tutti i collaboratori, dando la priorità a quei servizi in cui sono emerse delle criticità in occasione della compilazione del questionario sul benessere organizzativo proposto dal CUG.
 - Un percorso di formazione su Mobbing e tutela dei diritti – pari opportunità, stereotipi di genere e contrasto alle discriminazioni – disabilità e DSA – benessere lavorativo per una sensibilizzazione del personale sui temi di competenza del CUG
 - Un Percorso su come fronteggiare il cambiamento in situazioni di emergenza: il benessere psicofisico, le relazioni affettive e la gestione del lavoro



- Un percorso di formazione per l'adozione nel linguaggio amministrativo e nella comunicazione dell'ateneo di linguaggio inclusivo e rispettoso del genere

✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.*

Per lo svolgimento delle attività formative il CUG ha chiesto che si prestasse attenzione alla collocazione temporale dei corsi di formazione per i dipendenti (da prevedere preferibilmente nelle fasce orarie mattutine e non nei periodi di ferie estive), al fine di facilitare una partecipazione che sia il più ampia possibile.

✓ *Criteri di valutazione del personale.*

Non sono pervenute richieste di pareri.

✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*

Non sono pervenute richieste di pareri.

POTERI DI VERIFICA

✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro -mobbing.*

Regolarmente il CUG verifica l'attività svolta dalla Consigliera di fiducia per prevenire forme di violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, nonché di azioni mobbing. La Consigliera di Fiducia presenterà entro la fine di aprile al CUG la relazione sull'attività condotta proprio in tali ambiti.

✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro.*

Regolarmente il CUG verifica l'attività svolta dalla Consigliera di fiducia per prevenire ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta. Anche in questo caso la Consigliera di Fiducia presenterà entro la fine di aprile al CUG la relazione sull'attività condotta proprio in tali ambiti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nell'Università di Bergamo il personale tecnico amministrativo è complessivamente formato da 254 unità, delle quali 191 donne (75%) e 63 uomini (25%). A differenza del 2019, al 31/12/2020 anche i ruoli dirigenziali presentano una composizione a maggioranza femminile (due donne su tre dirigenti), andando a confermare il dato della composizione di genere delle altre categorie, nelle quali prevale la componente femminile. In particolare, il pta dell'Università di Bergamo risulta concentrato nelle categorie C e D.

La composizione del personale tecnico amministrativo per genere e categoria evidenzia pertanto una prevalenza del genere femminile in tutte le categorie). Per quanto riguarda la distribuzione del personale per categoria, sia nella categoria C che in quella D si evidenzia una concentrazione nel livello 2 per entrambi i generi: questa



situazione sottende un appiattimento dell'inquadramento economico per mancanza di progressione economica orizzontale. Questo dato è ulteriormente confermato dall'analisi del titolo di studio. Infine, per quanto riguarda la distribuzione del pta per classi di età si rileva che la maggior parte del personale appartiene alle fasce di età intermedie.

Andando ad analizzare le forme di flessibilità lavorativa di cui fruisce il personale, emerge che il ricorso al part time e alle altre forme di flessibilità come forma di conciliazione vita/lavoro rimanga sostanzialmente una questione "femminile".

Per quanto riguarda il personale docente, esso consta di 375 unità, delle quali 222 uomini (59%) e 153 donne (41%). In totale i professori ordinari sono 91 (24% del totale del personale docente), di cui il 65% uomini e il 35% donne; i professori associati in totale sono 161 e costituiscono il 43% del totale, di cui il 58% uomini e il 42% donne; i ricercatori a tempo indeterminato in totale sono 48 (13% del totale), quasi equamente divisi tra i due generi; i ricercatori a tempo determinato di tipo A o B sono 75 (20% del totale del personale), di cui il 60% è rappresentato da uomini e il 40% da 30 donne.

Anche nel caso del personale docente la distribuzione per classi di età rileva tendenzialmente una concentrazione nelle fasce intermedie.

Complessivamente, a differenza di quanto riscontrato per il pta, nel caso del personale docente si rileva una maggior presenza maschile. In particolare, risulta marcata la differenza di genere nel ruolo di I fascia, evidenziando una situazione di segregazione verticale. Rimanendo nell'ambito della composizione, è importante sottolineare la carenza di ricercatori che, complessivamente (ricercatori a tempo indeterminato e a tempo determinato) non raggiungono i numeri del ruolo di professori associati (123 vs 161).

Nell'ambito del personale docente è importante sottolineare la disegualianza riscontrata a livello di differenziale retributivo. Infatti, a differenza di quanto riscontrato per il pta dove in due categorie il differenziale è a favore della componente femminile, nel caso del personale docente il differenziale è a favore degli uomini in tutti i ruoli. Inoltre, si evidenzia come questi differenziali retributivi presentino i valori più alti soprattutto nel ruolo dei ricercatori a tempo determinato e indeterminato (che guadagnano rispettivamente il 15% e il 12% in più delle loro colleghe donne), seguiti dal ruolo dei docenti di I fascia con un differenziale del 10%. Si rende pertanto necessario verificare quali fattori siano all'origine di tali differenze.

Il CUG, coerentemente con il Piano triennale di Azioni Positive proposto si è impegnato nella redazione del bilancio di genere, e con la sua presentazione entro l'estate 2021 intende stimolare tra le componenti dell'Ateneo una presa di consapevolezza delle differenze di genere presenti, al fine di individuare azioni di miglioramento da porre in atto nei prossimi anni.



ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA’ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2020



Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	10

Tipo di amministrazione: Università SITUAZIONE AL 31.12.2020
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni
TABELLA 1.1a. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

età Inquadr	UOMINI					tot	DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	41 a 50	da 51 a 60	> 60	
DG						0			1			1
Dirigenti					1	1			1			1
LC				1	1	2				4	2	6
EP4					1	1				1		1
EP3					1	1						0
EP2						0			1	1		2
EP1				1		1			1	1		2
D6						0				1		1
D5				1		1				9		9
D4				2		2			2	2	1	5
D3				2		2			4	1		5
D2			2	2		4		1	8	6		15
D1	2	3	2	2	1	10	3	3	9			15
C7				1		1				1		1
C6				1		1			1	3	1	5
C5				2		2			8	12		20
C4						0			7	3		10
C3		1	1	1	1	4			5	2		7
C2		1	11	4		16		3	26	13	2	44
C1	2	2	3	2		9	5	16	10	1	1	33
B5			1	1		2						0
B4				1		1		1	1			2
B3				1	1	2		1	1	3	1	6
Totale personale	4	7	20	25	7	63	8	25	86	64	8	191
% sul personale compl.	1,57	2,76	7,87	9,84	2,76	24,8	3,15	9,84	33,86	25,20	3,15	75,2

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

Classi età Ruolo	UOMINI					Tot	DONNE					Tot.
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
I fascia	0	0	8	27	24	59	0	0	0	20	12	32
II fascia	0	8	34	37	14	93	0	3	32	25	8	68
Ricercatore a tempo ind.	0	1	12	9	3	25	0	0	11	9	3	23
Ricercatore a tempo det.	0	28	15	1	1	45	1	20	8	1	0	30
Tot. personale	0	37	69	74	42	222	1	23	51	55	23	153
% sul personale compless.	0	9.9	18.4	19.7	11.2		0.3	6.1	13.6	14.7	6.1	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	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	%
Tempo Pieno	4	7	20	24	7	62	98,41	8	23	50	40	4	125	65,45
Part Time >50%				1		1	1,59		2	33	19	4	58	30,37
Part Time <50%						0	0,00			3	5		8	4,19
Totale	4	7	20	25	7	63	100	8	25	86	64	8	191	100
Totale %	1,57	2,76	7,87	9,84	2,76	24,8		3,15	9,84	33,86	25,20	3,15	75,2	

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
EP - € 8.500,00	1	16,67%		0,00%	1	3,23%
EP - € 11.500,00	1	16,67%	2	8,00%	3	9,68%
EP - € 12.500,00	1	16,67%	3	12,00%	4	12,90%
Art. 32 - € 4.500,00	1	16,67%	6	24,00%	7	22,58%
Art. 33 - € 4.500,00		0,00%	1	4,00%	1	3,23%
Art. 33 - € 4.000,00		0,00%	2	8,00%	2	6,45%
Art. 33 - € 2.500,00	2	33,33%	6	24,00%	8	25,81%
Art. 33 - € 1.500,00		0,00%	5	20,00%	5	16,13%
Totale personale	6	19,35%	25	80,65%	31	100,00%
% sul personale complessivo	9,68%		13,23%			

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni														
B3					1	1	1,61		1	1	1		3	1,59
C1	2	2	1	1		6	9,68	5	8	2			15	7,94
D1	2	2	1			5	8,06	1	2				3	1,59
Tra 3 e 5 anni														
B3				1		1	1,61				1		1	0,53
C1			1	1		2	3,23		3	1			4	2,12
C3							0,00			1			1	0,53



D1						0	0,00	2		4			6	3,17
EP1				1		1	1,61						0	0,00
Tra 5 e 10 anni														
B3						0	0,00					1	1	0,53
C1			1			1	1,61		1	5	1	1	8	4,23
D1									1				1	0,53
Superiore a 10 anni														
LC				1	1	2	3,23				4	2	6	3,17
B3						0	0,00				1		1	0,53
B4				1		1	1,61		1	1			2	1,06
B5			1	1		2	3,23						0	0,00
C1						0	0,00		4	2			6	3,17
C2		1	11	4		16	25,81		3	26	13	2	44	23,28
C3		1	1	1	1	4	6,45			4	2		6	3,17
C4						0	0,00			7	3		10	5,29
C5				2		2	3,23			8	12		20	10,58
C6				1		1	1,61			1	3	1	5	2,65
C7				1		1	1,61				1		1	0,53
D1		1	1	2	1	5	8,06			5			5	2,65
D2			2	2		4	6,45		1	8	6		15	7,94
D3				2		2	3,23			4	1		5	2,65
D4				2		2	3,23			2	2	1	5	2,65

D5				1		1	1,61				9		9	4,76
D6						0	0,00				1		1	0,53
EP1						0	0,00			1	1		2	1,06
EP2						0	0,00			1	1		2	1,06
EP3					1	1	1,61						0	0
EP4					1	1	1,61				1		1	0,53
Totale	4	7	20	25	6	62	100,00	8	25	84	64	8	189	100
Totale %	1,59	2,79	7,97	9,96	2,39	24,70		3,19	9,96	33,47	25,50	3,19	75,3	

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ' E PER GENERE

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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	0	28	26	16	5	75		1	18	24	12	1	56	
Tra 3 e 5 anni	0	5	17	7	3	32		0	3	7	8	3	21	
Tra 5 e 10 anni	0	4	17	13	3	37		0	2	11	6	5	24	
Superiore a 10 anni	0	0	9	38	31	78		0	0	10	28	14	52	
Totale	0	37	69	74	42	222		1	23	52	54	23	153	
Totale %	0%	9,86	18,4	19,73	11,20			0,26	6,13	13,86	14,40	6,13		

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Dirigenti	€ 108.876,00	€ 77.007,00	€ 31.869,00	29
Lettori	€ 38.052,00	€ 44.489,00	-€ 6.437,00	-17
Personale categoria EP	€ 47.611,00	€ 48.286,00	-€ 675,00	-1
Personale categoria D	€ 27.380,00	€ 26.355,00	€ 1.025,00	4
Personale categoria C	€ 23.707,00	€ 22.596,00	€ 1.111,00	5
Personale categoria B	€ 24.015,00	€ 21.191,00	€ 2.824,00	12
Totale personale	€ 27.785,00	€ 24.866,00	€ 2.919,00	11
% sul personale complessivo	27	73		

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Professore Ordinario	€ 91.010,00	€ 82.258,00	€ 8.752,00	10
Professore Associato	€ 56.140,00	€ 53.554,00	€ 2.586,00	5
Ricercatore	€ 54.111,00	€ 47.475,00	€ 6.636,00	12
Ricercatore a tempo determinato	€ 41.763,00	€ 35.479,00	€ 6.284,00	15
Totale personale	€ 62.265,00	€ 55.229,00	€ 7.036,00	11
% sul personale complessivo	62	38		

**TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE
SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Diploma di scuola superiore						
Laurea	1	100%	1	50%	2	66,67%
Master di II livello			1	50%	1	33,33%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%	2	100%	3	100%
% sul personale complessivo						

**TABELLA 1.7 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE
SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	2	3,23%	9	4,76%	11	4,38%
B3	1	1,61%	3	1,59%	4	1,59%
B5	1	1,61%			1	0,40%
C2			3	1,59%	3	1,20%
C4			1	0,53%	1	0,40%
C5			2	1,06%	2	0,80%
Diploma di scuola superiore	18	29,03%	59	31,22%	77	30,68%
B3	1	1,61%	2	1,06%	3	1,20%
B5	1	1,61%			1	0,40%
C1	2	3,23%	7	3,70%	9	3,59%
C2	5	8,06%	17	8,99%	22	8,76%
C3	4	6,45%	2	1,06%	6	2,39%
C4			8	4,23%	8	3,19%
C5	1	1,61%	13	6,88%	14	5,58%
C6	1	1,61%	4	2,12%	5	1,99%
C7	1	1,61%	1	0,53%	2	0,80%
D1	1	1,61%			1	0,40%
D2			1	0,53%	1	0,40%
D3			1	0,53%	1	0,40%
D5	1	1,61%	3	1,59%	4	1,59%
Laurea	3	4,84%	6	3,17%	9	3,59%
B4	1	1,61%			1	0,40%
C1			4	2,12%	4	1,59%
C2	1	1,61%	1	0,53%	2	0,80%



C5			1	0,53%	1	0,40%
D1	1	1,61%			1	0,40%
Laurea magistrale	37	59,68%	107	56,61%	144	57,37%
LC	2	3,23%	6	3,17%	8	3,19%
B3	0	0,00%	1	0,53%	1	0,40%
B4			2	1,06%	2	0,80%
C1	7	11,29%	21	11,11%	28	11,16%
C2	10	16,13%	21	11,11%	31	12,35%
C3		0,00%	5	2,65%	5	1,99%
C4			1	0,53%	1	0,40%
C5	1	1,61%	4	2,12%	5	1,99%
C6			1	0,53%	1	0,40%
D1	8	12,90%	13	6,88%	21	8,37%
D2	3	4,84%	12	6,35%	15	5,98%
D3	1	1,61%	3	1,59%	4	1,59%
D4	2	3,23%	5	2,65%	7	2,79%
D5			6	3,17%	6	2,39%
D6			1	0,53%	1	0,40%
EP1	1	1,61%	2	1,06%	3	1,20%
EP2			2	1,06%	2	0,80%
EP3	1	1,61%			1	0,40%
EP4	1	1,61%	1	0,53%	2	0,80%
Master di II livello	1	1,61%	4	2,12%	5	1,99%
C1		0,00%	1	0,53%	1	0,40%
C2			1	0,53%	1	0,40%
D2	1	1,61%	2	1,06%	3	1,20%
Dottorato di ricerca	1	1,61%	4	2,12%	5	1,99%
C2			1	0,53%	1	0,40%
D1			2	1,06%	2	0,80%
D3	1		1	0,53%	2	0,80%
Totale personale	62	100,00%	189	100,00%	251	100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PTA	6	37,5%	10	62,5%	16	100%	2/2
Totale personale	6	37,5%	10	62,5%	16	100%	2/2

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
I fascia	21	58,33%	15	41,67%	36	100%	3/9
II fascia	43	62,32%	26	37,68%	69	100%	9/14
Ricercatori A e B	27	50 %	27	50 %	54	100%	7/11
Assegni di ricerca	123	60,29%	81	39,71%	204	100%	18/50
Totale personale	214	58,95%	149	41,05%	363	100%	37/84

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED
ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<3 0	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
personale che fruisce di part time a richiesta, 33,33% Verticale						0	0,0 0%			1	1		2	1,05 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 33,33% misto											1		1	0,52 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 50% Verticale										2	1		3	1,57 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 50% Orizzontale											2		2	1,05 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 66,66% Orizzontale										8	4	1	13	6,81 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 70% Orizzontale											1		1	0,52 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 75% Verticale												1	1	0,52 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% Verticale											1	1	2	1,05 %
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% Orizzontale									2	22	13	2	39	20,4 2%

personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% misto							1,5 9%								1,05 %
Personale in telelavoro															
Personale con lavoro agile	4	7	17	22	6	56	88, 89%	8	20	83	57	6	174	91,1 0%	
Personale che fruisce di orari flessibili															
Totale	4	7	17	23	6	57	90, 48%	8	22	118	81	11	240	125, 65%	
Totale %	1,3 5%	2,3 6%	5,7 2%	7,7 4%	2,0 2%	19, 19%		2,6 9%	7,4 1%	39, 73%	27, 27%	3,7 0%	80, 81%		

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	45	9,32	438	90,68	483	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	150	9,60	1407	90,40	1557	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	1,55	571	98,45	580	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	96	100	96	100
Totale	204	7,5	2512	92,5	2716	100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	0	5	5	3	0	0	0	0	0	0	0
Aggiornamento professionale	6	6	13	18	0	43	30	70	82	616	99	6	873	67
Competenze manageriali/Relazionali	16	10	46	26	0	98	67	50	103	219	54	0	426	33
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	22	16	59	44	5	146		120	185	835	153	6	1299	
Totale ore %	15	11	40	30	4			9	14	64	12	1		

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**



SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti a cura del Cug

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1: Redazione del primo bilancio di genere di ateneo

Obiettivo: la redazione del primo bilancio di genere di ateneo si è focalizzata sull'analisi di contesto riferita al 2019 con l'intento di monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie. Per l'analisi di contesto sono stati utilizzate le Linee guida delle CRUI integrate con alcuni dati interni all'amministrazione.

Azioni: Si è proceduto alla costituzione del comitato scientifico e del gruppo di lavoro.

Attori Coinvolti: CUG, Prorettrice alle politiche di equità e diversità

Beneficiari: Personale docente, pta e studenti.

Spesa: 1 risorsa impegnata (assegnista)

Iniziativa n. 2: Evento in occasione della Settimana contro la violenza di genere dal titolo "La violenza contro le donne, Spunti di riflessione per una didattica interdisciplinare sulla violenza di genere".

Obiettivo: l'iniziativa progettata insieme alla Consigliere di fiducia ha voluto affrontare in ottica interdisciplinare il tema della violenza di genere

Azioni: incontro realizzato con il contributo di docenti provenienti dai diversi dipartimenti dell'Ateneo

Attori Coinvolti: CUG, Consigliera di Fiducia, Prorettrice alle politiche di equità e diversità

Beneficiari: Personale docente e pta, studenti

Spesa: costo zero

Iniziativa n. 3: Somministrazione questionario sul Benessere organizzativo

Obiettivo: Monitorare il benessere organizzativo e portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo

Azioni: somministrazione del questionario on line

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: 1 risorsa dedicata (assegnista)

Iniziativa n. 4: Presentazione del CUG a tutte le componenti dell'Ateneo

Obiettivo: far conoscere al personale dell'Ateneo nonché alla popolazione studentesca l'organo di garanzia.

Azioni: incontro a distanza

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta, studenti e studentesse

Spesa: costo zero



Iniziativa n. 5: Incontri di conoscenza dei contenuti del Codice etico

Obiettivo: Formazione in merito a obiettivi, contenuti e attuazione del Codice Etico (contesto normativo e gestione dei casi di molestia, vessazione, mobbing e discriminazione)

Azioni: serie di incontri a distanza

Attori Coinvolti: Consigliera di fiducia

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: 1 risorsa impegnata (Consigliera di fiducia)

Iniziativa n. 6: Somministrazione indagine promossa dalla conferenza degli organismi di pari opportunità delle università italiane dal titolo "Il lavoro da remoto negli Atenei Italiani".

Obiettivo: Monitorare e valutare l'impatto del lavoro a distanza sul personale docente e tecnico amministrativo durante il periodo di pandemia.

Azioni: somministrazione del questionario on line

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: costo zero

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Le iniziative di seguito indicate sono previste dal Piano triennale di azioni positive 2020-2022 approvato dal CUG e sottoposto ad approvazione del Consiglio di amministrazione.

Iniziativa n. 1: Monitoraggio delle disparità di genere che emergono dalla redazione del bilancio di genere di ateneo

Obiettivo: Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse componenti universitarie e predisporre i dati dell'amministrazione in un'ottica di genere

Azioni: Verificare alcuni dati che emergono dal primo bilancio di genere al fine di elaborare delle azioni positive

Attori Coinvolti: CUG, Prorettrice alle politiche di equità e diversità

Beneficiari: Personale docente, pta e studenti.

Spesa: 1 risorsa impegnata (assegnista)

Iniziativa n. 2: Monitoraggio del Benessere Organizzativo

Obiettivo: Portare a conoscenza delle componenti di Ateneo lo stato di benessere organizzativo e lavorativo

Azioni: Organizzazione di momenti di presentazione dei dati raccolti, nelle diverse sedi. Gli incontri saranno poi differenziati a seconda dei destinatari

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta



Spesa: 1 risorsa impegnata (assegnista)

Iniziativa n. 3 Seminari e giornate di studio a cura del CUG

Obiettivo: Sensibilizzare le componenti dell'Ateneo su tematiche di competenza del CUG

Azioni: Organizzazione da parte del CUG di almeno 2 incontri formativi all'anno (di norma l'8 marzo, e a novembre nella settimana internazionale contro la violenza di genere) con riconoscimento per il personale tecnico amministrativo di un monte ore annuo da definire

Attori Coinvolti: CUG, Consigliera di fiducia

Beneficiari: Personale docente, personale tecnico amministrativo e componente studentesca

Spesa: eventuale rimborso spese di persone esterne da imputare sul capitolo di bilancio gestito dal rettorato.

Iniziativa n. 4: Monitoraggio delle forme di flessibilità lavorativa implementate durante la pandemia da COVID-19

Obiettivo: Analisi dei risultati dell'indagine promossa dalla conferenza degli organismi di pari opportunità delle università italiane dal titolo "Il lavoro da remoto negli Atenei Italiani".

Azioni: Sulla base dei risultati ottenuti, valutare l'adozione di nuovi modelli organizzativi e strumenti di flessibilità lavorativa, anche in periodi non emergenziali

Attori Coinvolti: CUG, RSU, DG

Beneficiari: Personale tecnico amministrativo

Spesa: da valutare