



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 2022

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”*.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire un quadro d'insieme della 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 inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti dai diversi 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 azioni adottate e ai risultati
- 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 viene proposta 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 SUL PERSONALE

Il personale dell'Università è suddiviso in due categorie: personale tecnico amministrativo (PTA) e personale docente e ricercatore (PDR).

1.1. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Nell'Università degli Studi di Bergamo, al 31/12/2022, il PTA è complessivamente formato da 286 persone con un incremento di 20 donne e 4 uomini per un totale di 24 unità rispetto al 2021, attualmente è quindi costituito da 216 donne (75,62%) e 70 uomini (24,48%).

I ruoli apicali della dirigenza sono 4 di cui 2 donne e 2 uomini.

Il personale tecnico amministrativo impiegato a tempo indeterminato risulta così composto:

- Categoria C: 137 donne e 33 uomini per un totale di 170 persone con un incremento di 13 donne rispetto al 2021;
- Categoria D: 62 donne e 23 uomini per un totale 85 persone con un incremento di 10 donne e 3 uomini rispetto al 2021;
- Categoria B: 5 donne e 6 uomini per un totale di 11 persone con un decremento di 2 donne e 1 uomo rispetto al 2021;
- Categoria EP: 4 donne e 3 uomini per un totale di 7 persone, a differenza del 2021 che vedeva nella categoria ad elevata professionalità 5 donne e 3 uomini;
- Categoria LC: 4 donne e 1 uomo con un decremento di 1 donna e 1 uomo per un totale 5 persone.

Una voce a parte riguarda i lettori di lingua straniera, i quali, pur svolgendo un'attività di tipo didattico, sono inquadrati nel PTA.

Per quanto riguarda il PTA a tempo determinato è presente 1 uomo nella categoria Dirigente di II fascia; 2 donne e 1 uomo nella Categoria D3.

La composizione del PTA per genere evidenzia una prevalenza del genere femminile in tutte le categorie, ad eccezione dei Dirigenti di II fascia a tempo indeterminato (1 donna e 2 uomini) e della categoria B5 (0 donne e 2 uomini).

Nell'ambito della distribuzione del personale per categoria emerge una maggiore concentrazione nelle categorie C e D nei livelli 1 e 2 per entrambi i generi: nella categoria C, livello 1 ci sono 58 donne e 12 uomini; nella C2 38 donne e 13 uomini. Nella categoria D1 abbiamo 26 donne e 14 uomini, nella D2 15 donne e 4 uomini. Pertanto, nei due livelli della Categoria C abbiamo un totale di 96 donne e 25 uomini, con un leggero incremento del genere femminile (+ 14 donne) mentre invariato resta il numero degli uomini rispetto al 2021. Nella Categoria D, nei due livelli 1 e 2

vi sono 31 donne e 18 uomini con un leggero decremento del genere femminile (- 2 donne) e un leggero incremento del genere maschile (+3 uomini).

La causa di tale avvicendamento può derivare sia dai nuovi ingressi sia dall'appiattimento dell'inquadramento economico dovuto alla mancanza delle progressioni economiche orizzontali. Infatti, incrociando questi dati con quelli relativi all'anzianità di servizio, emerge che una buona parte del personale, e più precisamente 101 persone, di cui 41 donne e 60 uomini, lavora presso l'Ateneo da oltre 10 anni.

Per quanto attiene alla distribuzione del PTA per classi d'età, i dati mostrano che nella fascia d'età 41-50 rientrano 72 donne e 101, uomini mentre nella fascia d'età 51-60 55 donne e 68 uomini. Pertanto, il 27,87% delle donne ha una fascia d'età ricompresa tra i 41 e i 60 anni; rientra nella stessa fascia d'età il 36,81% degli uomini.

Un altro dato significativo è quello relativo al titolo di studio, che vede una percentuale molto bassa di dipendenti con titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore, 6 donne e 2 uomini ossia il 5,79% del personale (2,80% delle donne e il 2,99% degli uomini) con una riduzione di due donne rispetto al 2021. La maggior parte del personale è infatti in possesso della laurea o della laurea magistrale e, più nello specifico, 167 dipendenti di cui 9 donne e 4 uomini, sono in possesso della laurea, mentre 119 donne e 35 uomini sono in possesso della laurea magistrale, con un incremento complessivo di 10 donne rispetto al 2021. Hanno conseguito un Master di I o di II livello 7 persone, di cui 6 donne e 1 uomo (dato invariato rispetto al 2021), mentre il Dottorato di ricerca è in possesso di 10 persone, di cui 7 donne e 3 uomini (con un incremento complessivo di 5 persone, di cui 3 donne e 2 uomini).

Il resto del personale, 88 persone, di cui 66 donne e 22 uomini, è in possesso del Diploma di Scuola superiore con un incremento di 7 donne 2 uomini rispetto al 2021.

Pertanto, l'inquadramento professionale non risulta necessariamente legato al titolo di studio in possesso dei dipendenti.

1.2. Il Personale Docente e Ricercatore

Al 31/12/2022 il Personale Docente e Ricercatore (PDR) dell'Università degli Studi di Bergamo è complessivamente costituito da 459 persone, di cui 198 donne (43,13%) e 261 uomini (56,87%), con un incremento di 53 persone, ossia 19 donne e 34 uomini, rispetto all'anno precedente (+ 13,05%). Si registra, tuttavia, un leggero calo dello 0,96% delle donne rispetto agli uomini, i quali invece registrano un aumento sempre dello 0,96%.

Più nel dettaglio la composizione del PDR è così costituita.

- Professori Ordinari (o di I fascia): 45 donne (37,81%) e 74 uomini (62,19%) per un totale di 119 persone, con un incremento di 8 persone ossia 4 donne e 4 uomini rispetto al 2021, rappresentando la categoria il 25,94% del PDR;
- Professori Associati (o di II fascia): 85 donne (47,22%) e 95 uomini (52,78), per un totale di 180 persone con un incremento di 17 persone, ossia di 14 donne e 3 uomini rispetto al 2021, rappresentando la categoria il 39,21% del PDR;
- Ricercatori universitari a tempo indeterminato: 11 donne e 15 uomini per un totale di 26 persone, con una riduzione di 17 persone, -12 donne e -5 uomini rispetto al 2021, rappresentando la categoria il 5,66% del PDR;
- Ricercatori a T.D. A e B: 57 donne e 77 uomini per un totale di 134 persone, con un incremento di 13 donne e 32 uomini per un totale di +45 persone rispetto al 2021, rappresentando la categoria il 29,19% del PDR.

La diminuzione dei Ricercatori a tempo indeterminato è dovuta ai numerosi passaggi di carriera, resi possibile anche al Piano straordinario finanziato dal MIUR.

Passando invece ad analizzare le fasce d'età dei docenti, la fascia con la maggiore concentrazione è, anche per quest'anno, quella tra i 41 e 50 anni d'età con 72 donne e 101 uomini per un totale di 173 persone e, più nel dettaglio: 7 donne (5,88%) e 21 uomini (17,65%) sul totale dei Professori Ordinari; 42 donne (23,33%) e 45 uomini (25,00%) sul totale per i Professori Associati; 4 donne (15,38%) e 6 uomini (23,08%) sul totale per i Ricercatori universitari e 19 donne (14,18%) e 29 uomini (21,65%) sul totale dei Ricercatori a tempo determinato.

Nella fascia d'età tra i 51 e 60 anni vi sono 55 donne e 68 uomini, per un totale di 123 persone così distribuite: 18 donne (15,13%) e 28 uomini (23,53%) sul totale dei Professori Ordinari; 26 donne (14,44%) e 31 uomini (17,22%) sul totale dei Professori Associati, 6 donne (23,08%) e 8 uomini (30,78%) sul totale dei Ricercatori Universitari, 5 donne (3,73%) e 1 uomo (0,74%) sul totale dei Ricercatori A e B. Nella fascia d'età più elevata, quella superiore ai 60 anni, ritroviamo 31 donne e 40 uomini, per un totale 71 persone così distribuite: 20 donne (16,81%) e 25 uomini (21,00%) sul totale dei Professori Ordinari; 10 donne (5,58%) e 14 uomini (7,78%) sul totale dei Professori Associati; 1 donna (3,84%) e 1 uomo (3,84%) sul totale dei Ricercatori Universitari; 0 per i Ricercatori T.D.

La fascia più giovane è quella che registra il numero più basso data la presenza di solo 3 persone (1 donna e 2 uomini) al di sotto dei 30 anni e si tratta di Ricercatori T.D. **Un dato comunque positivo rispetto alla totale assenza registrata nel 2021.** Nella fascia immediatamente successiva, da 31 a 40 anni, ci sono complessivamente 89 persone di cui 39 donne e 50 uomini così distribuite: 7 donne (3,89%) e 5 uomini (2,78%) sul totale dei Professori Associati; 32 donne (23,89%) e 45 uomini (33,58%) sul totale dei Ricercatori T.D., nessuna persona tra i Professori Ordinari e tra i Ricercatori Universitari.

Si rileva quindi una leggera crescita delle donne tra i Professori Ordinari con un'età inferiore a 50 anni con un incremento di 1,88% rispetto al 2021, restando comunque prevalente la presenza delle Professoressa Ordinarie nella fascia superiore tra i 51 e i 60 e maggiore dei 60 anni e rappresentando complessivamente il 31,94% del totale dei Professori di I fascia. È invece aumentato il numero dei Professori Ordinari al di sotto dei 50 anni, registrando, ancora una volta, la maggiore facilità di progressione di carriera degli uomini, che presentano un'età media inferiore rispetto alle donne nel ruolo più alto della scala gerarchica.

Per quanto attiene, invece, al ruolo dei Ricercatori (a tempo indeterminato e a tempo determinato) complessivamente essi rappresentano il 40,52% del personale, con un aumento significativo dei R. T.D. di 45 persone rispetto al 2021. Tuttavia, tale numero denota ancora uno squilibrio nel personale docente stante la differenza tra i ruoli che appare inferiore, 299 tra Professori di I e II fascia rispetto ai 160 della categoria dei Ricercatori largamente intesa.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Nell'Università di Bergamo il personale tecnico amministrativo svolge prevalentemente l'attività lavorativa a tempo pieno, per la precisione 150 donne e 68 uomini su 286 persone (il 76,23%). Svolgono la loro attività lavorativa in modalità part-time maggiore del 50% 60 donne e 2 uomini, mentre 6 donne hanno un part-time inferiore al 50%.

Del PTA ha usufruito del lavoro agile l'83,57% ossia 190 donne e 49 uomini.

Riguardo invece ai permessi legati alla L. 104/92 e ai congedi parentali, giornalieri e orari, sono prevalentemente le donne a farne ricorso: su un totale di 633 permessi giornalieri richiesti per la L. 104/92 sono 426 quelli richiesti dalle donne a fronte dei 207 degli uomini; su un totale di 1696

ore e 19 minuti di permessi orari, sono 1607 ore e 23 minuti quelli richiesti dalle donne a fronte delle 88 ore e 56 minuti degli uomini; per i congedi parentali giornalieri sono stati richiesti 259 gg. di permessi dalle donne a fronte dei 14 degli uomini; infine, sono 203 le ore di permesso richieste dalle donne a fronte delle 28 ore degli uomini.

Dai dati a disposizione emerge la sensibilità dell'amministrazione nell'accogliere le domande individuali del personale relative a particolari necessità di fruizione del lavoro agile.

SEZIONE 3. PARITÀ /PARI OPPORTUNITÀ

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

a) Piano Triennale di Azioni Positive: è stato proposto dal CUG alla fine del 2019 ed è stato approvato e recepito dall'Amministrazione e integrato nell'attuale Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023-2025 (PIAO), nel quale si fa espresso riferimento all'attuazione della parità di genere, attraverso anche le indicazioni del Gender Equality Plan, al fine di prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali.

Nell'ambito dell'equilibrio vita privata/lavoro in un'ottica di benessere, il Comitato si farà promotore delle possibili iniziative da adottare, in seguito anche a quanto perverrà dall'esito dell'indagine del CUG integrata con domande attinenti alla questione.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione: dai dati forniti dall'amministrazione emerge che le ore fruite per la formazione obbligatoria relativa alla sicurezza sono state 401 per le donne e 181 per gli uomini. Le ore dedicate all'aggiornamento professionale sono state 391 per le donne e 206 per gli uomini, mentre 13 ore sono state fruite dalle donne per le competenze manageriali o relazionali. Le ore totali di formazione sono state quindi 1039 per le donne (con una media pro capite di poco più di 8 ore) e 474 per gli uomini (con una media pro capite di poco meno di 7 ore) con una riduzione importante rispetto al 2021.

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale.

Nel corso del 2022 si sono svolti i seguenti concorsi:

- 5 concorsi per il PTA nelle cui commissioni è prevalente la presenza femminile anche nel ruolo di Presidente di Commissione (in 4 concorsi su 5). In ogni commissione era presente soltanto 1 uomo ad eccezione di una procedura che ha visto la composizione della commissione interamente al femminile.

I concorsi per docenti di I fascia sono stati 13 con decremento di 12 procedure rispetto al 2021. La composizione è prevalentemente maschile: le donne si attestano al 38,46% rispetto al 61,54% degli uomini, con una prevalenza preoccupante anche per il profilo della Presidenza della Commissione. In soli 3 casi su 13 vi era una Presidente. Situazione peggiorativa rispetto al 2021 che aveva mostrato un equilibrio di genere nelle procedure di I fascia.

Il dato è leggermente migliorativo nelle procedure di II fascia ove si registra una presenza femminile per il 41,67% a fronte del 58,33% degli uomini e la Presidenza al femminile in 13 commissioni su 19, mentre la situazione è ribaltata nelle 37 procedure per il reclutamento dei Ricercatori T.D. A e B, ove si assiste ad una prevalente presenza delle donne nelle commissioni per il 54,05% rispetto al 45,95 degli uomini e la Presidenza al femminile in 18 procedure su 19. I concorsi per assegni di ricerca rivelano ancora una maggiore presenza degli uomini nelle commissioni di concorso: in 93 procedure vi è una presenza femminile per il 46,18% a fronte del 53,82% degli uomini

così come la Presidente è stata una donna in sole 37 procedure a differenza delle 56 presidenze affidate da un uomo.

Differenziali retributivi uomo/donna

Personale tecnico amministrativo

Complessivamente, il valore differenziale retributivo netto è a favore degli uomini nella misura del 15% (in crescita di 1 punto rispetto al 2021). Nel dettaglio dei singoli livelli di inquadramento, si registra anche quest'anno una differenza retributiva a sfavore delle donne ad eccezione dei Dirigenti e della Categoria EP, situazione, peraltro, già emersa nelle relazioni del 2020 e del 2021.

Personale docente e ricercatore

Il divario economico nel personale docente descrive una differenza a favore degli uomini in tutte le categorie, indicando uno squilibrio peggiorativo per le donne rispetto al 2021, quando la disparità si registrava a favore degli uomini soltanto nella fascia dei Professori ordinari e nel ruolo dei Ricercatori a Tempo Determinato. Il quadro relativo al 2022 offre sensibili differenze complessivamente per tutte le donne: la retribuzione netta delle Professoressa Ordinarie è inferiore di 4.168 € rispetto a quella degli uomini con un divario economico del 4%; per le Professoressa Associate la differenza è di 5.183 € rispetto ai colleghi maschi con un divario economico del 8%; per le Ricercatrici a tempo indeterminato la differenza ammonta a 3.124 € rispetto ai Ricercatori con un divario del 7%; per le Ricercatrici a tempo determinato la differenza è di 3.446 € con un divario del 9%. Tuttavia, va segnalato che il dato in questione può essere giustificato sia dalla maggiore facilità di accesso alla carriera riscontrata dagli uomini e dalla considerazione che si tratti di dato che non tiene conto delle variabili come gli anni di servizio, l'affidamento di incarichi didattici retribuiti o di altri incarichi, fattori che incidono sulle diverse voci che contribuiscono a formare il reddito medio annuo.

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda l'indagine sul benessere organizzativo si è deciso di somministrare il questionario con una cadenza più ampia, in modo da poter analizzare i diversi aspetti su un *range* temporale più lungo. **Il questionario** sarà somministrato nel corso del 2023 perché si è deciso di integrarlo con domande specifiche relative alla conciliazione vita privata/lavoro al fine di analizzare eventuali esigenze che dovessero emergere. Del resto, la questione riguarda uno dei temi di interesse del Comitato ed è oggetto di attenzione e di obiettivo specifico della stessa Governance che l'ha inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 23-25). Dai risultati che emergeranno il Comitato sarà di supporto all'Amministrazione per una migliore gestione del tempo da parte del personale tecnico amministrativo.

Dall'aprile 2019 è presente la Consigliera di Fiducia, la quale gestisce le questioni relative a *mobbing*, discriminazione e di malessere che le pervengono. La CdF ha inviato al Cug a maggio 2023 la relazione per il suo terzo anno attività (da aprile 2021 ad aprile 2023). La CdF si occupa tra le altre attività, della formazione per PTA e PDR riguardo al codice Etico in vigore dal 28 aprile 2018.

Uno dei temi strettamente collegato al benessere lavorativo è dato dal rapporto esistente tra Personale Tecnico amministrativo e studenti, Personale Tecnico Amministrativo e Docenti e tra

personale Docente e studenti. Negli ultimi anni, infatti, l'Ateneo ha registrato un forte incremento di studenti che ha comportato un aggravio sia per il Personale Tecnico Amministrativo che per il Personale Docente e Ricercatore. Dal 2018 si è assistito ad un aumento di oltre 3000 studenti, passando da 18.070 a 21.090 studenti nel 2022. L'amministrazione ha quindi immediatamente proceduto a diverse forme di reclutamento sia per il PTA che per il PDR. passando da un

Anno 2018	Anno 2022
Rapporto studenti /PTA = di 82,9	Rapporto studenti/PTA = 74
Rapporto studenti/docenti = 52,2	Rapporto studenti/docenti = 45,9
Rapporto docenti/ PTA = 1,6	Rapporto docenti/PTA = 1,6

Per comprendere appieno la necessità di continuare ad implementare l'organico dell'Ateneo si riportano i dati relativi alla media nazionale riferiti al 2021:

- Rapporto studenti/PTA = 29,7
- Rapporto studenti/docenti = 31,9
- Rapporto docenti/PTA = 0,9

Queste le assunzioni effettuate nel corso del 2022:

- 27 donne e 8 uomini per un totale di 35 persone per il PTA;
- 1 donna nel ruolo di Professore ordinario, 9 donne e 11 uomini nel ruolo di Professore associato, 21 donne e 36 uomini nel ruolo di Ricercatore a Tempo Determinato e una donna nello stesso ruolo con i fondi del PNRR. Complessivamente, quindi, sono state assunte 32 donne e 47 uomini per il personale docente e ricercatore. Vi sono poi stati i passaggi di ruolo per 12 donne e 4 uomini da Ricercatore a Professore associato e 3 donne e 9 uomini da Professore Associato a Professore Ordinario.

Il costante aumento di personale degli ultimi anni, sia nella componente del PTA che nella componente del PDR, segnala la sensibilità dell'amministrazione della consapevolezza di incrementare l'organico per riequilibrare il rapporto tra PTA/PDR, PTA/studenti e PDR/studenti che risulta ancora fortemente penalizzato rispetto alla media nazionale.

Questo *trend* sarà confermato nel prossimo triennio 2023-2025: è prevista infatti l'assunzione di oltre 50 persone per il PTA e l'incremento di oltre 60 persone, tra assunzioni e upgrade, del PDR.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

IL 2022 ha rappresentato il primo anno di insediamento della nuova Governance e dell'attuazione delle numerose deleghe. Tra queste, si rivelano particolarmente interessanti per le tematiche del Cug, il Prorettorato al Welfare e sviluppo sostenibile, con l'obiettivo di ideare e realizzare un sistema di welfare di Ateneo che integri le diverse prospettive di inclusività, equità, parità di genere, benessere organizzativo, responsabilità sociale, qualità ambientale e mobilità responsabile, secondo un modello organico di sviluppo sostenibile e inclusivo. All'interno di questa delega sono state nominate la Delegata alle Politiche di Genere e la Delegata alle Politiche su disabilità e diversità. Questo rappresenta un segnale molto forte di quello che è l'approccio e la missione della Governance: porre al centro della sua strategia i valori fondamentali della persona in piena congruenza con la nostra Carta Costituzionale.

Nell'ambito delle azioni positive va segnalata la rinnovata attenzione per l'adozione del linguaggio inclusivo e di genere, sollecitando l'istituzione di un tavolo di lavoro che affronti

la questione della valorizzazione della donna attraverso anche il riconoscimento dell'utilizzo del genere femminile nelle cariche accademiche ed istituzionali.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

- ✓ *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 nel 2022 è assegnato un budget di € 10.000 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. Nel corso dell'anno esso 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, dirette a tutto il personale dell'ateneo con ampia visibilità sulla home page dell'ateneo.
- ✓ *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/l/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.
- ✓ *Presenza in carico dei pareri:* Durante il 2022 il CUG ha formulato un parere a riguardo dei corsi di formazione dedicati al PTA e al Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO).
Collaborazioni esterne/interne: Il Comitato ha rinnovato l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Il CUG ha collaborato con la consulta degli studenti in occasione dell'organizzazione degli eventi dell'8 marzo (giornata internazionale della donna) e del 25 novembre (Giornata internazionale contro la violenza sulle donne).



A. ATTIVITÀ

Il CUG nella sua composizione attuale è stato integrato, dopo la nomina del 14/02/20 da tre componenti rappresentanti dell'Amministrazione dei quali uno titolare e due effettivi. Nel corso del 2022 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 7 volte (27 gennaio, 27 febbraio, 25 marzo, 26 maggio, 8 luglio, 28 settembre, 26 ottobre, 12 dicembre).

La partecipazione delle componenti è stata continua e costruttiva, permettendo al comitato di svolgere regolarmente le proprie funzioni. A tutte le riunioni ha partecipato anche la Consigliera di Fiducia.

FORMAZIONE ED EVENTI

Con il supporto della Consigliera di fiducia sono proseguiti anche nell'anno 2022 gli incontri di formazione con il personale docente relativi al codice etico che indicano i comportamenti virtuosi da adottare in determinate circostanze per scongiurare situazioni di discriminazione, anche al fine di fornire gli strumenti per approcciarsi in modo etico con la componente studentesca, spesso incline a fraintendere anche comportamenti protettivi adottati, specialmente, dalle professoresse.

Sono stati poi organizzati due eventi in stretta collaborazione con la Delegata alle Politiche di genere dell'Università di Bergamo e con la Consigliera di Fiducia.

Il primo evento, in occasione della Giornata Internazionale della Donna, ha riguardato un incontro dal titolo «La bellezza è nello sguardo» per riflettere sul concetto di bellezza e sulle contro-narrazioni esistenti. Il dibattito si è incentrato sulla Passione e bellezza nell'Ottocento, sui contro-canonici mediatici e sulle estetiche insubordinate. Vi è stata una larga partecipazione del personale docente, del personale tecnico amministrativo e della componente studentesca.

Un altro evento è stato quello organizzato in occasione della Giornata per l'eliminazione della violenza contro le donne del 25 novembre. Il Convegno dal titolo «Ma come ti vesti? Riflessioni in tema di violenza di genere: dal riconoscimento alla risposta operativa» ha visto la partecipazione anche del territorio nelle persone dell'Assessora Pari opportunità del Comune di Bergamo, del Presidente del Comitato pari opportunità del Consiglio dell'ordine degli Avvocati di Bergamo, della Coordinatrice della Rete interistituzionale Antiviolenza degli ambiti territoriali di Bergamo e Dalmine, della Consigliera di parità della Provincia di Bergamo e del Centro antiviolenza di Bergamo. Durante l'evento, si è inaugurata la mostra dal Titolo «Com'eri vestita?» mediante la rappresentazione degli abiti indossati dalle donne al momento della violenza subita e la didascalia del racconto delle vittime, in collaborazione con la Delegata alle politiche di genere della CGIL di Bergamo. La mostra è stata di forte impatto soprattutto sugli studenti che, tra una lezione e l'altra, si soffermavano a leggere i racconti delle vittime. Il tema ha suscitato un tale interesse da essere trasferito all'interno delle lezioni.

L'auspicio è che la mostra possa essere riproposta e resa permanente nei luoghi di maggiore presenza degli studenti di modo che l'Università si faccia portavoce di un modo di educare al rispetto delle donne attraverso le immagini e i racconti delle vittime.

Per quanto invece attiene alla formazione del PTA, i dati dimostrano una differente attenzione alle tematiche di genere e a quelle del Comitato per le quali risulta, peraltro, anche particolarmente scarsa la partecipazione degli uomini: complessivamente su 321 ore sono 234 quelle fruite dalle donne mentre soltanto 87 le ore frequentate dai colleghi uomini. **Emerge quindi la necessità di sensibilizzare l'amministrazione per stimolare una più ampia partecipazione degli uomini alle questioni relative alla violenza di genere, alla lotta alle discriminazioni, al mobbing e a tutte**



le attività proposte dal Comitato.

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 iniziative volte ad agire sul livello di benessere lavorativo e sociale per:
 - 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.* La formazione della consigliera a tutto il personale docente si è svolta in presenza con il collegamento da remoto per agevolare la frequenza anche da parte di chi è impossibilitato a recarsi in sede.

- ✓ *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:* azione da svolgere nel corso del biennio 2023-2024.

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).*
- ✓ *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.*
Nella riunione del 25 gennaio 2021 è stato richiesto il parere sull'adeguamento dell'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi dell'ateneo.
- ✓ *Piani di formazione del personale.*
Durante il 2022 è stato rilasciato un parere rispetto al piano di formazione del personale, sottolineando che: le indagini periodiche sulle pari opportunità e sul benessere lavorativo condotte dal CUG stesso siano tenute in considerazione al fine di definire gli obiettivi della formazione e di individuare destinatari elettivi, a partire dalle figure apicali; che la selezione dei docenti della formazione, interni o esterni, sia condotta sulla base delle specifiche competenze dei candidati, con applicazione del principio di rotazione, nel pieno rispetto del codice etico e di comportamento e della normativa vigente; più in generale, che le scelte dell'Amministrazione in materia siano sempre improntate al rispetto del codice etico e di comportamento, alla promozione delle pari opportunità e alla diffusione del benessere psicofisico del personale tecnico amministrativo.



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

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 azioni di 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

Gli elementi da valorizzare sono senza dubbio la sensibilità mostrata dall'amministrazione alle tematiche di interesse del Comitato relative alla parità di genere, alla lotta alle discriminazioni e alla valorizzazione del benessere organizzativo e lavorativo in Unibg. Vanno in quest'ultima direzione le politiche di reclutamento del Personale Tecnico Amministrativo e del Personale Docente e Ricercatore miranti a ridurre il sottodimensionamento del Personale rispetto al crescente numero degli studenti, ancora troppo distante dai valori nazionali.

Per quanto attiene alla parità di genere, vi sono nel 2022 segnali incoraggianti che provengono dalle assunzioni del PTA con un incremento di 20 donne a fronte dei 4 uomini assunti, attestandosi la presenza femminile per oltre il 75% del PTA.

Tendenza invertita, invece, nelle assunzioni del PDR, ove si registra un incremento solo di 19 donne rispetto ai 34 uomini assunti. Resta il divario di genere in tutte le categorie del PDR in cui si annota una prevalente presenza degli uomini rispetto alle donne. Peraltro, incrociando i dati di ripartizione del PDR con quelli relativi al divario economico a favore degli uomini in tutte le categorie, emerge sia la maggiore accessibilità alle classi più alte da parte degli uomini che l'attribuzione a questi ultimi di incarichi retribuiti.

Un dato decisamente positivo rispetto al 2021 è l'aumento dei Ricercatori T.D. per complessivamente 34 persone tra i quali, per la prima volta, spiccano anche tre Ricercatori di età inferiore ai 30 anni.

Un altro dato da mettere in evidenza rispetto alle tematiche di genere è quello relativo alle commissioni di concorso: se nell'ambito delle commissioni di concorso per il PTA la presenza femminile è nettamente superiore, nell'ambito delle commissioni di concorso per il PDR, composte da tre membri, nelle quali per legge deve essere presente almeno una donna, si rileva una marcata prevalenza maschile, soprattutto nelle procedure di I e II fascia ove, per la maggior parte, è presente una sola professoressa per procedura (in quelle di I fascia, in una sola procedura su 13, vi sono state due professoressa); la situazione è leggermente migliore nelle procedure di II fascia ove su un totale di 32, in 8 vi sono state due professoressa. Una decisa inversione di tendenza è presente nelle



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Comitato
Unico
di Garanzia

procedure per il reclutamento dei Ricercatori T.D. in cui la prevalenza femminile è del 54,05%. Nelle procedure per assegnisti di ricerca la prevalenza maschile si attesta sul 53,82%.

Si sollecita l'amministrazione ad attuare politiche che valorizzino l'apporto delle Professoresse all'interno delle commissioni per le alte qualifiche in considerazione della loro professionalità e competenza e non come mero rispetto del genere.

Il lavoro del Comitato si concentrerà poi sulla sensibilizzazione dell'adozione del linguaggio inclusivo e di genere e sulle politiche di conciliazione vita privata/lavoro.