



**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 2021



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 (PDR). La situazione viene analizzata per le due categorie nelle due sezioni seguenti

1.1. Personale tecnico amministrativo

Nell'Università di Bergamo, al 31/12/2021, il PTA è complessivamente formato da 262 unità (+ 8 unità rispetto al 2020, delle quali 5 donne e 3 uomini): 196 donne (74,8%) e 66 uomini (25,2%). I ruoli apicali della dirigenza sono complessivamente 4, di cui 2 donne e 2 uomini (rispetto al 2020 si è aggiunto un nuovo dirigente). Anche nelle altre categorie prevale la componente femminile. In particolare, il PTA dell'Università di Bergamo risulta concentrato nelle categorie C e D (dove si rilevano 7 delle 8 nuove unità) con la seguente composizione: nella categoria C su un totale di 157 unità, 124 sono donne (79%) e 33 uomini (21%); nella categoria D su un totale di 72 unità, 52 sono donne (72% con 2 unità in più rispetto al 2020), e 20 uomini (28% con 1 unità in più rispetto al 2020).

La categoria B è composta da 7 donne e 6 uomini, mentre una voce a parte riguarda i lettori di lingua straniera, inquadrati nel PTA, pur svolgendo un'attività di tipo didattico. Sono 7, di cui 5 donne e 2 uomini.

La composizione del PTA per genere e categoria evidenzia pertanto una prevalenza del genere femminile in tutte le categorie eccetto per le figure dirigenziali in cui si registra una parità (2 donne e 2 uomini). Resta invariata rispetto all'anno precedente la composizione di genere delle figure con elevata professionalità (EP) nonché il loro numero (5 donne e 3 uomini).

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 82 donne (66% del genere femminile della categoria); nella categoria D i due livelli vedono 15 uomini (75% del genere maschile della categoria) e 33 donne (63% del genere femminile della categoria). Si sottolinea che rimane invariata la causa di questa situazione. Da una parte può dipendere dai nuovi ingressi di PTA, dall'altra tuttavia permane un appiattimento dell'inquadramento economico per mancanza di progressioni economiche orizzontali. 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 66) e di questi, 25 sono nella fascia 51-60 anni. Per quanto riguarda le donne, l'81% (158 su 196)



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 (10 unità, cioè il 4% del totale, di cui 8 donne e 2 uomini). La maggioranza del personale è in possesso della laurea o della laurea magistrale (157 unità, di cui 117 donne e 40 uomini), e 12 unità hanno conseguito un master di I o II livello (7 unità di cui 6 donne e un uomo) o il dottorato di ricerca (5 unità, di cui 4 donne e un uomo) mentre il resto del personale è in possesso del diploma di scuola superiore (79 unità, di cui 59 donne e 20 uomini). Questo dato fotografa bene una situazione che caratterizza l'impiego pubblico: l'inquadramento professionale non è necessariamente in relazione al titolo di studio conseguito dal personale dipendente.

Pur valutando che questa situazione riflette una criticità presente a livello nazionale, è importante calare il dato all'interno delle specificità del nostro ateneo al fine di individuare gli strumenti da introdurre per poter creare una continuità tra il livello di formazione e l'inquadramento di categoria.

1.2. Personale Docente

Negli ultimi tre anni il personale docente dell'Università di Bergamo è passato da 366 (2019) a 375 (2020, +9 rispetto all'anno precedente) a 406 (2021, + 31 rispetto all'anno precedente) unità.

Delle 406 unità, 227 sono uomini (55,91%) e 179 donne (44,09%). Si rileva che il personale femminile è cresciuto maggiormente rispetto al maschile (U/D = +5/+26). Tale crescita è concentrata prevalentemente nella fascia più alta e in quella più bassa della carriera. Nel dettaglio, la loro distribuzione nei ruoli universitari è la seguente:

- professori ordinari (o prima fascia): in totale sono 111 (27% del totale del personale docente), di cui 70 uomini (63%) e 41 donne (37%);
- professori associati (o seconda fascia): in totale sono 163 (40% del totale), di cui 92 uomini (56%) e 71 donne (44%);
- ricercatori a tempo indeterminato: in totale sono 43 (11% del totale), di cui 20 uomini (47%) e 23 donne (53%);
- ricercatori a tempo determinato di tipo A o B: in totale sono 89 (22%), di cui 45 uomini (51%) e 44 donne (49%).

Rispetto al 2020 vi è stato un aumento di due punti percentuali delle donne (erano 35% nel 2020) nella componente di prima fascia rispetto agli uomini. Lo stesso si osserva la seconda fascia, dove nel 2020 vi erano 93 uomini (58%) e 68 donne (42%). Per quanto riguarda i ricercatori di tipo A o B vi è stato un riequilibrio: nel 2020 erano 45 uomini (60%) e 30 donne (40%). Nel 2021 vi è stata una crescita della componente femminile.

Rispetto all'anno precedente si osserva solo un parziale ridimensionamento della distribuzione verticale, in quanto la quota apicale (prima fascia) passa a occupare il



27% di tutti i docenti (era il 24% l'anno precedente). Insieme prima e seconda fascia riguardano il 67% di tutto il personale (erano sempre il 67% l'anno precedente) a fronte del 22% di ricercatori a TD-A/B (erano il 20% nel 2020).

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

Rispetto al 2020 la composizione del personale docente per genere e ruolo ha visto un aumento in entrambi i generi nel ruolo dei docenti di I fascia, a fronte di un numero pressoché invariato di docenti di II fascia. Si rileva che, nel caso di ricercatori/trici a tempo indeterminato, il piano straordinario finanziato dal MIUR ha favorito il passaggio di carriera dei ricercatori uomini (U/D = +5/+0 unità), mentre il numero di ricercatrici non è mutato. L'aumento registrato nel ruolo dei ricercatori a tempo determinato ha visto un incremento delle donne (U/D = +0/+14 unità). Complessivamente, a differenza di quanto riscontrato per il PTA, nel caso del personale docente si rileva comunque una maggior presenza maschile. In particolare, risulta tuttora marcata la differenza di genere nel ruolo di I fascia, evidenziando una situazione di segregazione verticale.

Analizzando l'età dei docenti di I fascia si riscontra 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 16% del totale dei docenti di I fascia (26% dei professori), mentre le donne il 4% (10% delle professoressa), rilevando comunque una situazione migliorata rispetto allo scorso anno, quando non si contavano donne <50 nella I fascia di docenza. La maggior parte delle professoressa ordinarie, dunque, ha un'età compresa tra 51 e 60 anni (54% delle professoressa) o maggiore di 60 (36%). Questa situazione fotografa bene la segregazione verticale tuttora 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.

Nel ruolo dei professori associati, invece, si rileva una sostanziale parità tra i generi rispetto alle fasce d'età: ci sono 7 uomini e 7 donne con età compresa tra i 31 e i 40 anni (rispettivamente l'7,5% dei professori e il 10% delle professoressa), 43 uomini e 33 donne con età compresa tra i 41 e i 50 anni (rispettivamente il 47% dei professori e il 46% delle professoressa), 30 uomini e 22 donne con età compresa tra i 51 e i 60 anni (rispettivamente il 32,5% dei professori e il 31% delle professoressa) e 12 uomini e 9 donne con più di 60 anni (rispettivamente il 13% dei professori e il 13% delle professoressa).

Nel ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato e determinato, invece, il numero degli uomini e delle donne è pressoché identico, così come risulta del tutto comparabile la suddivisione per fasce di età tra i due generi.

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 (132 vs 163). Questa situazione denota uno squilibrio nella composizione del personale docente, che richiede investimenti nel reclutamento di giovani ricercatori e ricercatrici. Il finanziamento straordinario che nel 2021 avrebbe



dovuto prevedere l'entrata in servizio di 37 unità di RTDB, allo stato attuale, ha solo in minima parte contribuito a colmare lo squilibrio in essere.

Si segnala, infine, che la totale assenza di ricercatori con meno di 30 anni restituisce una situazione di difficoltà in ingresso alla carriera universitaria per i giovani.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'Università di Bergamo il personale tecnico amministrativo svolge prevalentemente l'attività lavorativa a tempo pieno: degli uomini, solo due risultano a part time su 66 unità, mentre su 196 donne, 129 sono a tempo pieno (66%), 60 a part time maggiore del 50% (30%) e 7 con part time inferiore al 50% (4%). Questa distribuzione del PTA per genere e tipo di presenza mette in luce il fatto che il ricorso al part time come forma di conciliazione vita/lavoro rimanga sostanzialmente una questione "femminile".

Nel 2020 e anche per tutto il 2021 è stato sospeso il ricorso al telelavoro a seguito della pandemia Covid-19, che ha visto l'introduzione dello smart working.

Si evidenzia che, nel rispetto delle indicazioni a livello nazionale e delle decisioni assunte all'interno dell'ateneo dalla direzione generale, per l'anno 2021, 239 persone hanno usufruito dello smart working di cui 55 uomini e 184 donne.

Successivamente nell'ottobre 2021, sempre nel rispetto della normativa nazionale, sono stati stipulati accordi individuali tra l'università e i singoli dipendenti per regolare lo smart working. Tali accordi sono stati in totale 186 di cui 39 uomini (61% sul totale dei dipendenti uomini) e 147 donne (76% sul totale delle dipendenti donne).

Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali e dei permessi ai sensi della Legge 104/1992, i dati rilevano un maggior ricorso agli stessi da parte delle donne: 880,5 permessi legati alla L. 104/1992 giornalieri e orari e congedi parentali giornalieri e orari su un totale di 986 (pari all'89 %).

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*: 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. Il piano è stato aggiornato entro il 31/01/2022.
- b) *Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione*: in base ai dati forniti dall'amministrazione, le ore fruite per la formazione obbligatoria relativa alla sola sicurezza sono state in totale 236 per gli uomini e 382 per le donne. Le ore di formazione per aggiornamento professionale sono state in totale 280 per gli uomini e 1087 per le donne. Le ore totali di formazione sono state



554 per gli uomini (con una media pro capite di poco più di 8 ore) e 1737 per le donne (con una media pro capite di poco meno di 9 ore). Le ore di formazione pro capite sono in aumento rispetto al valore osservato l'anno scorso, segnalando come, almeno sulla formazione, l'effetto della pandemia stia piano piano scomparendo.

- c) *Adozione del bilancio di genere*: l'Ateneo ha completato la predisposizione del suo primo Bilancio di genere, adottando le linee guida pubblicate dalla CRUI. Il documento è stato presentato a tutta la comunità accademica nel corso di un evento pubblico il 24/09/2021. Una copia cartacea è stata recapitata a tutto il personale e il CUG ha dato indicazione di spedirne una copia a tutti i rettorati e a tutte le presidenze dei CUG delle università italiane. Questa prima edizione del bilancio di genere si è concentrata sull'analisi di contesto dell'Ateneo con riferimento al 2019. Il bilancio di genere è stato pubblicato sulla pagina web dell'ateneo ed è consultabile al seguente link:

https://www.unibg.it/sites/default/files/primo_bilancio_di_genere_2020_versi_one_web_aggiornata.pdf

- d) *Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale*: nel corso del 2021 si sono svolti i seguenti concorsi:
- 10 concorsi dedicati al PTA e al personale dirigente (3 progressioni economiche verticali, 2 concorsi per categoria C, 2 concorsi per categoria D, 2 concorsi per dirigenti, 1 mobilità), con tre commissioni di concorso (su 10) presiedute da una donna. La composizione vede la presenza complessiva di 19 uomini (47%) e di 21 donne (53%).
 - Nel 2021 i concorsi per docenti I fascia sono stati 25, con un notevole incremento rispetto all'anno precedente che contava solo 12 procedure in seguito al rallentamento prodotto dalle prime ondate della pandemia. Delle commissioni facevano parte 38 uomini (50,67%) e 37 donne (49,33%); in questo caso il miglioramento è stato molto rilevante, non solo in termini assoluti, ma soprattutto perché il rapporto uomini/donne sembra aver finalmente trovato una soluzione di quasi perfetta parità, soprattutto se i dati sono raffrontati con quelli del 2020 che annoverava ben 21 commissari uomini e solo 15 donne. Un notevole squilibrio si mantiene invece sul fronte del ruolo di presidenza delle commissioni con solo 9 donne contro 16 uomini;
 - Differente il quadro delle commissioni per i 32 concorsi per docenti di II fascia: il tradizionale squilibrio si ripresenta anche solo per la proporzione tra i/le componenti: 58 uomini (60,42%) contro 38 donne (39,58%); nel 2020 i commissari erano stati 43 uomini e 26 donne. Uno squilibrio si mantiene anche nel ruolo di presidenza (19 uomini e 13 donne);
 - Analogamente lieve squilibrio nelle commissioni per i 77 concorsi per ricercatori di tipo A e B, composte da 120 commissari uomini (51,95%) e 111 donne (48,05%); la presidenza è invece prevalentemente appannaggio degli uomini: 27 donne contro 50 uomini;
 - I concorsi per assegni di ricerca sono stati 38, con 69 commissari uomini (58,97%) e 48 donne (41,03%). La presidenza è stata ricoperta da 10 donne contro 28 uomini.



Differenziali retributivi uomo/donna

Personale tecnico amministrativo

A livello di PTA, complessivamente il valore del differenziale retributivo netto è a favore degli uomini, nella misura del 14% (tale dato è in crescita rispetto all'anno precedente dove il divario si attestava all'11%). Potrebbe pesare sull'aumento del divario l'ingresso di un nuovo dirigente nell'organico.

Analizzando il dato nel dettaglio, si evidenzia che in tutte le categorie eccetto dirigenti e categoria EP, il differenziale è a sfavore delle donne come già emerso nella relazione del 2020.

Si precisa che la tabella fornita dall'amministrazione relativa ai dati oggetto di analisi, riporta la seguente nota: "Per la categoria DIRIGENTI UOMINI è stata inserita la retribuzione media relativa ai due dipendenti che hanno preso servizio in data 1.10.2021, rapportandola ai 12 mesi teorici di servizio. Non è stata inclusa la retribuzione del dirigente cessato 1.09.2021".

Personale docente

Passando ad analizzare invece i dati riferiti al personale docente, il quadro appare meno drammatico rispetto al 2020 che vedeva grandi squilibri tra uomini e donne. Non che siano scomparse le differenze sensibili (per esempio, nel ruolo di ordinario, la retribuzione netta media degli uomini è pari a € 79.638,00 e delle donne a € 75.989,00), ma paiono controbilanciate dal ruolo di associato (€ 53.427,00 per gli uomini e € 55.427,00 per le donne) e ricercatore (€ 42.110,00 per gli uomini e € 48.674,00 per le donne). Se il divario per il ruolo di ordinario è pari al 5% e per ricercatore a tempo determinato è pari al 15% a favore dei colleghi maschi, per associato diventa a favore delle femmine (-4%) così come per ricercatore (-16%).

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. Con questa prospettiva si pensa di far partire la terza edizione dell'indagine alla fine del 2022, inizio 2023. Nel 2021 sono stati comunque somministrati i questionari redatti dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane sul tema del benessere psico-fisico durante il lavoro da remoto. Dai primi dati analizzati per il personale tecnico amministrativo dell'ateneo si rileva come le donne, a differenza dei loro colleghi uomini, si siano adattate più velocemente alla nuova modalità lavorativa, seppure con forti sensi di



colpa, non riescano a conciliare i tempi lavoro/famiglia e abbiano sperimentato più sintomi psico-fisici.

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 ad aprile 2021 la relazione per il suo secondo anno di attività (da aprile 2020 ad aprile 2021). 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.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

L'Ateneo di Bergamo ha visto rinnovata la governance nel novembre del 2021. Il nuovo piano strategico è in corso di definizione e i lavori sono iniziati a gennaio 2022.

Si rileva che la nuova governance ha istituito un prorettorato al Welfare e sviluppo sostenibile. Obiettivo della delega è concepire 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 previste due deleghe di interesse per le tematiche del CUG. La delega alle Politiche di genere, e la delega alle Politiche su disabilità e diversità.

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.

Riguardo all'azione 2 dopo che il Senato accademico ha approvato le linee guida del MIUR per un uso corretto del linguaggio inclusivo e di genere nel dicembre 2020, il CUG ha sollecitato la governance affinché si instauri un tavolo di lavoro per attuare le linee guida approvate dal senato.

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. 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 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. 121978/1/3 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 2021 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;
- ✓ *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 Prorettore 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 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).



B. ATTIVITA'

Il CUG nella sua composizione attuale è stato nominato il 14/02/20. Nel 2021 il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 7 volte (25 gennaio, 18 febbraio, 1 aprile, 17 maggio, 14 luglio, 16 settembre, 13 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. Nel periodo da gennaio a settembre la presidente e una componente del CUG hanno partecipato ai lavori del comitato scientifico per la redazione del primo bilancio di genere che si è riunito 12 volte (22/01/21, 05/03/21, 12/04/21, 19/04/21, 03/05/21, 04/05/21, 10/06/21, 16/06/21, 06/07/21, 09/07/21, 13/07/21, 23/07/21).

Il CUG nel corso del 2021 ha organizzato un incontro per l'8 marzo 2021 dal titolo "Working girl: oltre gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro" e un incontro in occasione della settimana contro la violenza di genere, dal titolo "Centauri: l'origine della violenza maschile". Il CUG ha partecipato con due sue componenti al tavolo di lavoro sulle tematiche di genere istituito presso la CRUI e ai lavori della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, dove la Presidente è stata eletta nel direttivo.

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 2021 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. All'inizio del 2021 si è conclusa l'indagine proposta a tutto il personale docente ricercatore e tecnico amministrativo e 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". I primi risultati sul PTA sono stati presentati nel corso del Convegno annuale della Conferenza che si è tenuto a Lecce a novembre 2021.



- ✓ *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 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 2021 è stato redatto il 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.*
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 2021 per il piano della formazione 2022 è stato approvato un percorso di formazione su Mobbing e tutela dei diritti – pari opportunità, stereotipi di genere e contrasto alle discriminazioni, benessere lavorativo suggerito dal CUG. Inoltre, è stato recepito il suggerimento del CUG di somministrare tale percorso di formazione a tutto il personale di un servizio in modo da garantirne l'efficacia, e quindi a rotazione su tutti i servizi.
- ✓ *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 pervenuti richieste di pareri.
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.*
Non sono pervenuti 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

Il risultato più interessante che l'Ateneo di Bergamo ha raggiunto nel corso del 2021 è sicuramente quello della redazione e pubblicazione del primo bilancio di genere.

Dopo l'istituzione della figura della Consigliera di Fiducia nel 2019, questi sono due forti segnali che l'Ateneo manda nella direzione dell'interesse per i temi legati alle pari opportunità, all'equità di genere e al contrasto ad ogni forma di discriminazione all'interno dell'Ateneo nel rispetto di tutte le sue componenti.

Gli elementi più interessanti che emergono dall'analisi dei dati differenziati per genere sono che complessivamente, per quanto riguarda il PTA la presenza femminile raggiunge poco meno del 75%, mentre nel caso del PDR si rileva comunque una maggior presenza maschile (56%). Se però si vanno a considerare le posizioni apicali la situazione è molto diversa.

Per il personale docente risulta tuttora marcata la differenza di genere nel ruolo di I fascia, evidenziando una situazione di segregazione verticale. Si sottolinea quindi la necessità di favorire una maggiore presenza delle donne nelle posizioni più alte della carriera e di aumentare le posizioni di ricerca in ingresso poiché, rimanendo nell'ambito della composizione, è importante sottolineare la carenza di giovani ricercatori e ricercatrici. Infatti, la piramide dei ruoli appare invertita, con un numero decisamente superiore di prime e seconde fasce a scapito di solo un 22% di posti di ricercatore o ricercatrice di tipo A e B. Inoltre, nessun ricercatore o ricercatrice con un'età inferiore di 30 anni appare in forza nel nostro ateneo. Un altro dato che rileviamo è che gli avanzamenti di carriera per i ricercatori a tempo indeterminato hanno riguardato solo uomini (5) e nessuna donna.

Per quanto riguarda invece il personale tecnico amministrativo la situazione è invertita rispetto al genere in quanto la presenza femminile è decisamente maggiore e la situazione non è cambiata rispetto allo scorso anno. Va però rilevato che le posizioni maschili a livello apicale, se si esclude la direttrice generale, si invertono per



il livello di dirigente (2 uomini e una donna) mentre per il livello EP la presenza femminile riguarda 5 posizioni su 8 (63%). La maggioranza del personale è in possesso della laurea o della laurea magistrale, alcune persone hanno conseguito un master di I o II livello o il dottorato di ricerca. Questo dato fotografa bene una situazione che caratterizza l'impiego pubblico: l'inquadramento professionale non è necessariamente in relazione al titolo di studio conseguito dal personale dipendente. Un tema che intendiamo sottolineare riguarda poi il fatto che, 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 rimane sostanzialmente una questione "femminile".

Vale la pena sottolineare che durante il 2021 vi è stato un incremento del numero di concorsi sia per quanto riguarda il PTA, con un passaggio da 4 a 10 concorsi, sia per il PDR con un incremento da 53 a 134 concorsi.

Complessivamente il personale totale dell'università di Bergamo nel 2021 è cresciuto rispetto al 2020. Per il PTA si è passati da 254 a 262, ma questo aumento ha però visto un incremento percentuale delle posizioni maschili quasi doppia rispetto a quelle femminili (da 63 a 66 per i maschi, da 191 a 195 per le donne). Per il PDR si è passati da 375 a 406 con un incremento percentuale delle donne molto maggiore per le donne (16% rispetto al 2% per gli uomini)

In conclusione, l'aumento del numero totale del personale, che nel 2021 ha raggiunto le 668 persone per poco meno di 21.000 studenti, va nella direzione di colmare il sottodimensionamento del nostro ateneo, già ampiamente sottolineato nel bilancio di genere, che ha ancora il rapporto tra studenti e docenti e tra personale tecnico amministrativo e studenti più alto d'Italia, ma riteniamo che occorra fare uno sforzo ulteriore per garantire nelle posizioni apicali una maggiore equità di genere.

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

ANNO 2021

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 Errore. Il segnalibro non è definito.	
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) Errore. Il segnalibro non è definito.	
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 Errore. Il segnalibro non è definito.	
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	9
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	10
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	11
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	11
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	12
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	Errore. Il segnalibro non è definito.

Tipo di amministrazione: università

SITUAZIONE AL 31.12.21 se non diversamente indicato nelle note.

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

a) TABELLA 1.1a. - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Età	UOMINI						DONNE						TOT U+D
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	
Inquadr.													
A tempo ind.													
DG						0			1			1	1
Dirigenti		1		1		2			1			1	3
LC					2	2				1	4	5	7
EP4					1	1				1		1	2
EP3					1	1						0	1
EP2						0				2		2	2
EP1				1		1			1	1		2	3
TOTALE EP	0	0	0	1	2	3	0	0	1	4	0	5	8
D6						0				1		1	1
D5				1		1				8		8	9
D4				2		2			2	2	1	5	7
D3				2		2			3	2		5	7
D2			2	2		4			9	6		15	19
D1	2	3	3	2	1	11	3	3	11	1		18	29
TOTALE D	2	3	5	9	1	20	3	3	25	20	1	52	72
C7				1		1				1		1	2
C6				1		1				4		4	5
C5				2		2			6	14		20	22
C4						0			5	5		10	10
C3		1	1	1	1	4			3	4		7	11
C2		1	10	4		15		1	26	14	2	43	58
C1	2	3	4	1		10	5	14	16	3	1	39	49
TOTALE C	2	5	15	10	1	33	5	15	56	45	3	124	157
B5				2		2						0	2
B4				1		1		1	1			2	3
B3		1		1	1	3		1	1	2	1	5	8
TOTALE B	0	1	0	4	1	6	0	2	2	2	1	7	13
A tempo det													
B3								1				1	1
Totale personale	4	10	20	25	7	66	8	21	86	72	9	196	262
% sul personale compl.	1,53%	3,82%	7,63%	9,54%	2,67%	25,19%	3,05%	8,02%	32,82%	27,48%	3,44%	74,81%	100%

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

Ruolo	Età	UOMINI					DONNE						TOT U+D	
		<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	<30	31-40	41-50	51-60	> 60		tot
I fascia		0	0	18	25	27	70	0	0	4	22	15	41	111
II fascia		0	7	43	30	12	92	0	7	33	22	9	71	163
Ricercatore a tempo ind.		0	0	9	9	2	20	0	0	11	9	3	23	43
Ricercatore a tempo det.		0	29	15	1	0	45	0	26	16	2	0	44	89
Tot. personale			36	85	65	41	227		33	60	55	27	179	406
% sul personale compless.			8.86%	20.93%	16.00%	10.09%	55,91%		8.12%	14.77%	13.54%	6.65%	44.08%	100%

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

Età	UOMINI							DONNE							TOT U+D
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	
Tempo Pieno	4	9	20	24	7	64	97%	8	18	53	44	6	129	65,8%	193
Part Time >50%		1		1		2	3%		3	31	23	3	60	30,6%	62
Part Time <50%						0	0%			2	5		7	3,6%	7
Totale	4	10	20	25	7	66	100%	8	21	86	72	9	196	100%	262
Totale %	1,5%	3,8%	7,6%	9,5%	2,7%	25,2%		3,1%	8,0%	32,8%	27,5%	3,4%	74,8%		

Nota metodologica – la modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' 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	3,33%
EP - € 11.500,00	1	16,67%	2	8,33%	3	10,00%
EP - € 12.500,00	1	16,67%	3	12,50%	4	13,33%
Art. 32 - € 4.500,00	1	16,67%	6	25,00%	7	23,33%
Art. 33 - € 4.500,00		0,00%	1	4,17%	1	3,33%
Art. 33 - € 4.000,00		0,00%	2	8,33%	2	6,67%
Art. 33 - € 2.500,00	2	33,33%	5	20,83%	7	23,33%
Art. 33 - € 1.500,00		0,00%	5	20,83%	5	16,67%
Totale personale	6	20%	24	80%	30	100,00%
% sul personale complessivo		9,09%		12,24%		

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE							TOT U+D
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	
Inferiore a 3 anni	3	5	4	0	0	12		4	8	9	0	0	21		33
B3		1				1	1,56%		2	1			3	1,55%	4
C1	1	3	3			7	10,94%	4	5	6			15	7,73%	22
D1	2	1	1			4	6,25%		1	2			3	1,55%	7
Tra 3 e 5 anni	1	1	1	3	1	7		4	5	5	1	0	15		22
B3				1	1	2	3,13%				1		1	0,52%	3
C1	1		1	1		3	4,69%	1	5	2			8	4,12%	11
C3							0,00%			1			1	0,52%	1
D1		1				1	1,56%	3		2			5	2,58%	6
EP1				1		1	1,56%						0	0,00%	1
Tra 6 e 10 anni	0	0	0	0	0	0		0	3	6	1	2	12		12
B3						0	0,00%					1	1	0,52%	1
C1						0	0,00%		2	4	1	1	8	4,12%	8
D1						0	0,00%		1	2			3	1,55%	3
Superiore a 10 anni	0	3	15	21	6	45		0	5	64	70	7	146		191
LC					2	2	3,13%				1	4	5	2,58%	7
B3						0	0,00%				1		1	0,52%	1
B4				1		1	1,56%		1	1			2	1,03%	3
B5				2		2	3,13%						0	0,00%	2
C1			1			1	1,56%		2	4	2		8	4,12%	9
C2		1	10	4		15	23,44%		1	26	14	2	43	22,16%	58
C3		1	1	1	1	4	6,25%			2	4		6	3,09%	10
C4						0	0,00%			5	5		10	5,15%	10
C5				2		2	3,13%			6	14		20	10,31%	22
C6				1		1	1,56%				4		4	2,06%	5
C7				1		1	1,56%				1		1	0,52%	2
D1		1	1	2	1	5	7,81%		1	5	1		7	3,61%	12
D2			2	2		4	6,25%			9	6		15	7,73%	19
D3				2		2	3,13%			3	2		5	2,58%	7
D4				2		2	3,13%			2	2	1	5	2,58%	7
D5				1		1	1,56%				8		8	4,12%	9
D6						0	0,00%				1		1	0,52%	1
EP1						0	0,00%			1	1		2	1,03%	2
EP2						0	0,00%				2		2	1,03%	2
EP3					1	1	1,56%						0	0,00%	1
EP4					1	1	1,56%				1		1	0,52%	2
Totale	4	9	20	24	7	64	100,00%	8	21	84	72	9	194	100,00%	
Totale %	1,6%	3,5%	7,8%	9,3%	2,7%	24,8%		3,1%	8,1%	32,6%	27,9%	3,5%	75,2%		

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

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

Classi età	UOMINI							DONNE							TOT U+D
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	
Permanenza nel profilo e livello															
Inferiore a 3 anni	0	26	40	16	5	87	21,42%	0	25	26	18	2	71	17,48%	158
Tra 3 e 5 anni	0	10	22	7	8	47	11,57%	0	7	19	9	3	38	9,35%	85
Tra 5 e 10 anni	0	1	16	8	2	27	6,65%	0	1	8	4	3	16	3,94%	43
Superiore a 10 anni	0	0	7	33	26	66	16,25%	0	0	10	25	19	54	13,30%	120
Totale	0	37	85	64	41	227	55,91%	0	33	63	56	27	179	44,08%	406
Totale %	0	9,1%	20,9%	15,8%	10,1%	55,9%		0,0%	8,1%	15,5%	13,8%	6,7%	44,1%		

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	Valori assoluti	%
Dirigenti	€ 75.552,00	€ 83.706,00	€ -8.154,00	-11
Lettori	€ 40.257,00	€ 36.676,00	€ 3.581,00	9
Personale categoria EP	€ 48.733,00	€ 49.122,00	-€ 389,00	-1
Personale categoria D	€ 29.628,00	€ 26.432,00	€ 3.196,00	11
Personale categoria C	€ 24.394,00	€ 23.226,00	€ 1.168,00	5
Personale categoria B	€ 23.475,00	€ 22.178,00	€ 1.297,00	6
Totale personale	€ 29.033,00	€ 24.970,00	€ 4.064,00	14
% sul personale complessivo	28	72		

NOTA: per la categoria DIRIGENTI UOMINI è stata inserita la retribuzione media relativa ai due dipendenti che hanno preso servizio in data 01/10/2021, rapportandola ai 12 mesi teorici mesi di servizio. Non è stata inclusa la retribuzione del dirigente cessato dal 01/09/2021

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		Valori assoluti	%
Professore Ordinario	€ 79.638,00		€ 75.989,00		€ 3.649,00	5
Professore Associato	€ 53.427,00		€ 55.427,00		- € 2.000,00	-4
Ricercatore	€ 42.110,00		€ 48.674,00		-€ 6.564,00	-16
Ricercatore a tempo determinato	€ 35.755,00		€ 30.310,00		€ 5.445,00	15
Totale personale	€ 57.009,00		€ 53.095,00		€ 3.914,00	7
% sul personale complessivo	58		42			

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea Dirigente II fascia	1	50%	1	50%	2	50,00%
Master di II livello Dirigente II	1	50%			1	25,00%
Master di II livello DG			1	50%	1	25,00%
Totale personale	2	100%	2	100%	4	100%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

TABELLA 1.7 - PERSONALE 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	3,13%	8	4,12%	10	3,88%
B3	1	1,56%	2	1,03%	3	1,16%
B5	1	1,56%			1	0,39%
C2			3	1,55%	3	1,16%
C4			1	0,52%	1	0,39%
C5			2	1,03%	2	0,78%
Diploma di scuola superiore	20	31,25%	59	30,41%	79	30,62%
B3	2	3,13%	3	1,55%	5	1,94%
B5	1	1,56%			1	0,39%
C1	3	4,69%	8	4,12%	11	4,26%
C2	5	7,81%	17	8,76%	22	8,53%
C3	4	6,25%	2	1,03%	6	2,33%
C4			8	4,12%	8	3,10%
C5	1	1,56%	13	6,70%	14	5,43%
C6	1	1,56%	3	1,55%	4	1,55%
C7	1	1,56%	1	0,52%	2	0,78%
D1	1	1,56%			1	0,39%
D2			1	0,52%	1	0,39%
D3			1	0,52%	1	0,39%
D5	1	1,56%	2	1,03%	3	1,16%
Laurea	3	4,69%	7	3,61%	10	3,88%
B4	1	1,56%			1	0,39%
C1			4	2,06%	4	1,55%
C2	1	1,56%	1	0,52%	2	0,78%
C5			1	0,52%	1	0,39%
D1	1	1,56%	1	0,52%	2	0,78%
Laurea magistrale	37	57,81%	110	56,70%	147	56,98%
LC	2	3,13%	5	2,58%	7	2,71%
B3			1	0,52%	1	0,39%
B4			2	1,03%	2	0,78%
C1	7	10,94%	25	12,89%	32	12,40%
C2	9	14,06%	21	10,82%	30	11,63%
C3			4	2,06%	4	1,55%
C4			1	0,52%	1	0,39%
C5	1	1,56%	4	2,06%	5	1,94%
C6			1	0,52%	1	0,39%
D1	9	14,06%	14	7,22%	23	8,91%
D2	3	4,69%	12	6,19%	15	5,81%
D3	1	1,56%	3	1,55%	4	1,55%
D4	2	3,13%	5	2,58%	7	2,71%
D5			6	3,09%	6	2,33%

D6			1	0,53%	1	0,39%
EP1	1	1,56%	2	1,03%	3	1,16%
EP2			2	1,03%	2	0,78%
EP3	1	1,56%			1	0,39%
EP4	1	1,56%	1	0,52%	2	0,78%
Master di I livello	0	0,00%	1	0,52%	1	0,39%
C1			1	0,52%	1	0,39%
Master di II livello	1	1,56%	5	2,58%	6	2,33%
C1			1	0,52%	1	0,39%
C2			1	0,52%	1	0,39%
D1			1	0,52%	1	0,39%
D2	1	1,56%	2	1,03%	3	1,16%
Dottorato di ricerca	1	1,56%	4	2,06%	5	1,94%
C2			1	0,52%	1	0,39%
D1			2	1,03%	2	0,78%
D3	1	1,56%	1	0,52%	2	0,78%
Totale personale	64	100,00%	194	100,00%	258	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PTA

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PTA PEV3 Rep. n. 209/2021 del 17.12.2021	2	50%	2	50%	4	100%	0/1
PTA PEV2 Rep. n. 208/2021 del 16.12.2021	2	50%	2	50%	4	100%	0/1
PTA PEV1 Rep. n. 204/2021 del 13.12.2021	2	50%	2	50%	4	100%	1/0
PTA C6 Rep. n. 175/2021 del 28.10.21	3	67%	1	33%	4	100%	1/0
PTA D Rep. n. 146/2021 del 24.09.21 (Gestione econ.)	2	50%	2	50%	4	100%	0/1
Dirigenti Rep. n. 109/2021 del 16.07.21 (appalti)	2	50%	2	50%	4	100%	0/1
Dirigenti Rep. n. 97/2021 del 08.07.21 (ARU)	2	50%	2	50%	4	100%	0/1
PTA D Rep. n. 35/2021 del 07.04.21 (Pensioni)	1	33%	3	67%	4	100%	0/1
PTA C Rep. n. 53/2021 del 04.04.21 (Informatici)	2	50%	2	50%	4	100%	1/0
Mobilità Rep. n. 18/2021 del 18.02.21 (programmi internazionali)	1	33%	3	67%	4	100%	0/1
Totale personale (PTA)	15	48%	13	53%	28	100,00%	
% sul personale complessivo		48%		53%			

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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	38	50,67	37	49,33	75	100%	9/16
II fascia	58	60,42	38	39,58	96	100%	13/19
Ricercatori A e B	120	51,95	111	48,05	231	100%	27/50
Assegni di ricerca	69	58,97	48	41,03	117	100	10/28
Totale personale	285	54,91 %	234	45,09%	519	100%	59/113

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE							TOT U+D
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	
personale che fruisce di part time a richiesta, 33,33% Verticale										1	1		2	1,02%	2
personale che fruisce di part time a richiesta, 33,33% misto												1	1	0,51%	1
personale che fruisce di part time a richiesta, 50% Verticale										1	1		2	1,02%	2
personale che fruisce di part time a richiesta, 50% Orizzontale												2	2	1,02%	2
personale che fruisce di part time a richiesta, 66,66% Orizzontale									1	6	4	1	12	6,12%	12
personale che fruisce di part time a richiesta, 70% Orizzontale												1	1	0,51%	1
personale che fruisce di part time a richiesta, 75% Verticale												1	1	0,51%	1
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% Verticale										1	1		2	1,02%	2
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% Orizzontale		1				1	1,52%		2	23	17	1	43	21,94%	44
personale che fruisce di part time a richiesta, 83,33% misto				1		1	1,52%			1			1	0,52%	2
Personale in telelavoro															0
Personale con lavoro agile	1	8	13	14	3	39	59,09%	6	18	72	48	3	147	75,00%	186
Personale che fruisce di orari flessibili															
Totale	1	9	13	15	3	41	62,12%	6	21	105	76	6	214	109,18%	255

Nota Metodologica: Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	60	15,7	322	84,3	382	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	16	7,88	187	92,12	203	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	27	7,48	334	92,52	361	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2,5	6,25	37,5	93,75	40	100
Totale	105,5	10,70	880,5	89,3	986	100

N.B. Segnaliamo che per uniformità dei dati le ore di permessi L.104 e dei congedi sono state trasformate in giornate.

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE							TOT U+D
	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	<30	31-40	41-50	51-60	> 60	tot	%	
Tipo Formazione															
Obbligatoria (sicurezza)	24	48	86	62	16	236	43,4%	40	100	194	36	12	382	22%	618
Aggiornamento professionale	41	29	121	85	4	280	51,5%	62	158	562	286	19	1087	63%	1367
Competenze manageriali/Relazionali	12	0	0	0	16	28	5,1%	0	32	96	140	0	268	15%	296
Tematiche CUG	0	0	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	0%	0
Altro (specificare)							0,0%								0
Totale ore	77	77	207	147	36	544	100,0%	102	290	852	462	31	1737	100%	2281
Totale ore %	14%	14%	38%	27%	7%	100%		6%	17%	49%	27%	2%	100%		

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita 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

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: redazione del primo bilancio di genere di ateneo Per l'analisi di contesto sono stati utilizzate le Linee guida delle CRUI integrate con alcuni dati interni all'amministrazione.

Azioni: Si è conclusa la redazione del primo bilancio di genere.

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

Beneficiari: Personale docente, pta e studenti.

Spesa: 1 risorsa impegnata (assegnista). 5000 euro stampa di 1000 copie cartacea

Iniziativa n. 2. Evento in occasione della Settimana contro la violenza di genere dal titolo "Centauri: l'origine delle violenza maschile".

Obiettivo: l'iniziativa progettata insieme alla Consigliere di fiducia ha affrontato il tema della violenza di gruppo maschile

Azioni: incontro pubblico

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

Beneficiari: Personale docente e pta, studenti

Spesa: rimborso spese al relatore pari a 50 euro circa

Iniziativa n. 3. 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. 4. 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. 5. 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 dei questionari on line a studenti pta e pdr

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta e studenti

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 si 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 i dati che emergono dal bilancio di genere al fine di elaborare adeguate 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. 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 (terza edizione)

Attori Coinvolti: CUG

Beneficiari: Personale docente e pta

Spesa: 1 risorsa dedicata (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