



**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 2023

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 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 31/12/2023, il PTA è complessivamente formato da 316 persone con un incremento di 16 donne e 14 uomini per un totale di 30 unità rispetto al 2022, attualmente è quindi costituito da 232 donne (73,42%) e 84 uomini (26,58%).

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

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

- Categoria C: 143 donne e 42 uomini, per un totale di 185 persone con un incremento di 6 donne e 9 uomini rispetto al 2022;
- Categoria D: 70 donne e 26 uomini, per un totale 96 persone con un incremento di 8 donne e 3 uomini rispetto al 2022;
- Categoria B: 5 donne e 9 uomini, per un totale di 14 persone con un numero invariato per le donne e un incremento di 3 uomini rispetto al 2022;
- Categoria EP: 5 donne e 2 uomini, per un totale di 7 persone, a differenza del 2022 che vedeva nella categoria ad elevata professionalità 4 donne e 2 uomini;
- Categoria LC: 4 donne e 1 uomo, situazione invariata rispetto all'anno 2022.

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 sono presenti 2 donne (tempo determinato INPDAP), 1 uomo nella categoria Dirigente di II fascia; 1 donna 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 66 donne e 22 uomini; nel livello 2 37 donne e 13 uomini. Pertanto, nei due livelli della Categoria C abbiamo un totale di 103 donne e 35 uomini, con un leggero incremento del genere femminile (+ 7 donne) e di quello maschile (+10 uomini) rispetto al 2022. Nella categoria D1 abbiamo 35 donne e 17 uomini, nella D2, 15 donne e 4 uomini. Nella Categoria D, nei due livelli 1 e 2 vi sono 50 donne e 21 uomini, con un incremento del genere femminile (+ 9 donne) e uno più moderato 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 190 persone, di cui 146 donne e 44 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 76 donne e 25 uomini mentre nella fascia d'età 51-60 95 donne e 26 uomini. Pertanto, il 54,11% delle donne ha una fascia d'età ricompresa tra i 41 e i 60 anni; rientra nella stessa fascia d'età il 16,14% 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 che rappresenta soltanto l'1,29% del personale. La maggior parte del personale è infatti in possesso della laurea o della laurea magistrale e, più nello specifico, 192 dipendenti, di cui 14 donne e 7 uomini, sono in possesso della laurea, mentre 129 donne e 42 uomini sono in possesso della laurea magistrale, con un incremento complessivo di 15 donne e 10 uomini rispetto al 2022. Hanno conseguito un Master di I o di II livello 9 persone, di cui 8 donne e 1 uomo (con un incremento di 2 donne rispetto al 2022), mentre il Dottorato di ricerca è in possesso di 11 persone, di cui 8 donne e 3 uomini (con un incremento di 1 donna rispetto all'anno precedente).

Il resto del personale, 95 persone, di cui 70 donne e 25 uomini, è in possesso del Diploma di Scuola superiore, con un incremento di 4 donne e 3 uomini rispetto al 2022.

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

1.2. Il Personale Docente e Ricercatore

Al 31/12/2023 il Personale Docente e Ricercatore (PDR) dell'Università degli Studi di Bergamo è complessivamente costituito da 492 persone, di cui 208 donne (42,28%) e 284 uomini (57,72%), con un incremento di 33 persone, ossia 10 donne e 23 uomini, rispetto all'anno precedente (+ 13,05%). Si registra, tuttavia, un leggero calo dello 0,85% delle donne e un aumento dell'0,85% degli uomini.

Più nel dettaglio, la composizione del PDR è così costituita:

- Professori Ordinari (o di I fascia): 50 donne (38,75%) e 79 uomini (61,25%) per un totale di 129 persone, con un incremento di 10 persone, ossia di 5 donne e 5 uomini rispetto al 2022, rappresentando la categoria il 26,21% del PDR;
- Professori Associati (o di II fascia): 87 donne (46,27%) e 101 uomini (53,72%), per un totale di 188 persone con un incremento di 8 persone, ossia di 2 donne e 6 uomini rispetto al 2022, rappresentando la categoria il 38,21% del PDR;
- Ricercatori universitari a tempo indeterminato: 11 donne e 14 uomini, per un totale di 25 persone, con una riduzione di una unità (-1 uomo) rispetto al 2022, rappresentando la categoria il 5,08% del PDR;
- Ricercatori a T.D. A e B: 60 donne e 99 uomini, per un totale di 159 persone, con un incremento di 25 persone di cui 3 donne e 22 uomini rispetto al 2022, rappresentando la categoria il 30,49% del PDR.

La diminuzione dei Ricercatori a tempo indeterminato è dovuta ai passaggi di carriera, resi possibile anche dal 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 102 uomini, per un totale di 174 persone e, più nel dettaglio: 8 donne (6,20%) e 20 uomini (15,50%) sul totale dei Professori Ordinari; 44 donne (23,40%) e 49 uomini (26,06%) sul totale per i Professori Associati; 4 donne (16%) e 5 uomini (20%) sul totale per i Ricercatori universitari e 16 donne (10,67%) e 28 uomini (18,67%) sul totale dei Ricercatori a tempo determinato.

Nella fascia d'età tra i 51 e 60 anni vi sono 59 donne e 68 uomini, per un totale di 127 persone, così distribuite: 21 donne (16,28%) e 33 uomini (25,58%) sul totale dei Professori Ordinari; 27 donne (14,36%) e 23 uomini (12,23%) sul totale dei Professori Associati, 5 donne (20%) e 8 uomini (32%) sul totale dei Ricercatori Universitari, 6 donne (4%) e 4 uomini (2,67%) sul totale dei Ricercatori A e B.

Nella fascia d'età più elevata, quella superiore ai 60 anni, ritroviamo 32 donne e 47 uomini, per un totale 79 persone, così

distribuite: 21 donne (16,28%) e 26 uomini (20,15%) sul totale dei Professori Ordinari; 9 donne (4,79%) e 20 uomini (10,64%) sul totale dei Professori Associati; 2 donne (8%) e 1 uomo (4%) 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 7 persone (2 donne e 5 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 e alle poche presenze del 2022.** Nella fascia immediatamente successiva, da 31 a 40 anni, ci sono complessivamente 105 persone, di cui 43 donne e 62 uomini, così distribuite: 7 donne (3,72%) e 9 uomini (4,79%) sul totale dei Professori Associati; 36 donne (24%) e 53 uomini (35,33%) 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 le Professoressa Ordinarie con un'età inferiore a 50 anni, con l'incremento di una unità rispetto al 2022 (e il decremento di un uomo, 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 38,75% del totale dei Professori di I fascia. È invece aumentato lievemente il numero delle Professoressa Ordinarie al di sotto dei 50 anni, rispetto all'anno precedente (+ 1 donna, - 1 uomo).

Per quanto attiene, invece, al ruolo dei Ricercatori (a tempo indeterminato e a tempo determinato) complessivamente essi rappresentano il 35,57% del personale, con un aumento di 25 Ricercatori T.D. rispetto al 2022. Tuttavia, nonostante la crescita registrata in quest'anno, tale numero denota ancora uno squilibrio nel personale docente, stante la differenza tra i ruoli che appare inferiore, 317 tra Professori di I e II fascia rispetto ai 175 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 175 donne e 83 uomini su 316 persone (l'81,65%). Svolgono la loro attività lavorativa in modalità part-time maggiore del 50% 52 donne e 1 uomo, mentre 5 donne hanno un part-time inferiore al 50%.

Del PTA ha usufruito del lavoro agile l'82,91% ossia 207 donne e 55 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 765 permessi giornalieri richiesti per la L. 104/92, sono 541 quelli richiesti dalle donne a fronte dei 224 degli uomini; su un totale di 1795 ore e 54 minuti, 1551 ore e 43 minuti sono stati richiesti dalle donne a fronte di 244 ore e 11 minuti degli uomini; per i congedi parentali giornalieri sono stati richiesti 588 gg. dalle donne a fronte dei 5 gg. degli uomini; infine, sono 206 ore e 44 minuti le ore di permesso richieste dalle donne a fronte delle 12 ore degli

uomini.

Dai dati a disposizione si conferma la disponibilità 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 462 per le donne e 148 per gli uomini. Le ore dedicate all'aggiornamento professionale sono state 4163 per le donne e 799 per gli uomini, mentre 47 sono le ore fruite dalle donne e dagli uomini per le competenze manageriali o relazionali. Le ore dedicate ai temi del Comitato Unico di Garanzia e alla Violenza di genere sono 80 per le donne e 102 per gli uomini. Le ore totali di formazione sono state quindi 4752 per le donne (con una media pro capite di poco più di 20 ore) e 1079 per gli uomini (con una media pro capite di poco meno di 13 ore) con un notevole e apprezzabile incremento rispetto al 2022.

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

Nel corso del 2023 si sono svolti i seguenti concorsi:

- 12 concorsi per il PTA nelle cui commissioni è prevalente la presenza femminile anche nel ruolo di Presidente di Commissione (in 7 concorsi su 12). In una procedura la composizione della commissione risulta interamente al femminile.

I concorsi per docenti di I fascia sono stati 18, con incremento di 5 procedure rispetto al 2022. La composizione è ancora prevalentemente maschile anche se si registra un lieve miglioramento rispetto al 2022: le donne si attestano al 44,44% rispetto al 55,56% degli uomini, con una

prevalenza preoccupante degli uomini soprattutto per il profilo della Presidenza della Commissione. In soli 4 casi su 18 vi era una Presidente.

Nelle procedure di II fascia si registra una presenza femminile per il 42,22% a fronte del 57,78% degli uomini, mentre la Presidenza al femminile è in 12 commissioni su 18. La situazione è nettamente peggiorata per le procedure di reclutamento dei Ricercatori T.D. A e B ove prevalente è la presenza degli uomini nelle commissioni con il 46,96% delle donne a fronte del 53,04% degli uomini; solo in 24 procedure su 60 vi era una Presidente, con un'evidente inversione rispetto al 2022.

I concorsi per assegni di ricerca confermano la maggiore presenza degli uomini nelle commissioni di concorso: il 48,29% è composto da donne a fronte del 51,71% degli uomini.

Differenziali retributivi uomo/donna

Personale tecnico amministrativo

Complessivamente, il valore differenziale retributivo netto è a favore degli uomini in 3 categorie su 5. Nel dettaglio dei singoli livelli di inquadramento, si registra un miglioramento: quest'anno, infatti, la differenza retributiva a sfavore delle donne è nelle categorie dei Dirigenti, EP e D, mentre risulta a favore delle donne in quella dei Lettori, della Categoria C e B (nel 2022 la situazione era peggiore perché il divario a sfavore delle donne risultava presente nelle categorie EP, D, C e B).

Personale docente e ricercatore

Il divario economico nel personale docente registra un notevole incremento a favore delle donne in tutte le categorie, ad eccezione dei Professori ordinari ove si mantiene il dato di uno stipendio più elevato rispetto alle colleghe ma la differenza si attesta su 661 € contro i 4.168€ del 2022 (1'1%).

Il quadro del 2023 è decisamente migliorato, perché in tutte le altre categorie le donne percepiscono uno stipendio più elevato: la retribuzione netta delle Professoressa Associate è superiore di € 1.777,00 con un divario a scapito degli uomini del 3%; per le Ricercatrici a tempo indeterminato la retribuzione netta è superiore di € 6.298,00€ con un divario rispetto ai loro colleghi del 14%; per le Ricercatrici a tempo determinato la differenza è di € 3.029,00 con un divario a sfavore dei Ricercatori del 9%.

Tuttavia, come già segnalato nella Relazione precedente, va segnalato che il dato in questione deve essere interpretato tenendo conto di una serie di fattori che non emergono dalle conoscenze in nostro possesso, 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 la retribuzione netta media.

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Per quanto riguarda l'indagine sul benessere organizzativo, sarà somministrato nel corso del 2024 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 ad aprile 2024 la relazione per il suo quarto anno di attività (da aprile 2023 ad aprile 2024). 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. Nel 2023 si registra un calo del numero degli studenti (dovuto alla scelta di introdurre il numero programmato in alcuni Corsi di Laurea) e ad un aumento del PTA e del PDR attraverso le procedure di reclutamento che l'Amministrazione ha avviato.

Anno 2022

Rapporto studenti /PTA = 74
Rapporto studenti/docenti = 45,9
Rapporto docenti/ PTA = 1,6

Anno 2023

Rapporto studenti/PTA = 64,9
Rapporto studenti/docenti = 41,8
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 2022:

- Rapporto studenti/PTA = 30,1
- Rapporto studenti/docenti = 29,1
- Rapporto docenti/PTA = 0,9

Nel corso del 2023, si è registrato nel PTA un aumento di 36 persone, +20 donne e 16 uomini, a fronte di 14 cessazioni dal servizio di cui 11 donne e 3 uomini.

Per quanto attiene al PDR, nel corso del 2023 state effettuate 48 assunzioni, di cui 17 donne e 31 uomini e 42 procedure di passaggi di ruolo di cui 22 assegnate alle donne e 20 agli uomini, a fronte di 15 cessazioni dal servizio di cui 7 donne e 8 uomini e un incremento di 33 persone nel PDR, di cui 10 donne e 23 uomini.

Più nello specifico sono stati assunti 3 donne e 4 uomini tra i Professori Associati; 9 donne e 20 uomini tra i Ricercatori T.D. di tipo A e 5 donne e 7 uomini tra i Ricercatori T.D. di tipo B;

Sono stati effettuati 21 passaggi di ruolo da Ricercatori a tempo indeterminato e quelli a Tempo Determinato di tipo B a Professori Associati ossia 9 donne e 12 uomini;

per la categoria dei Ricercatori T.D. di tipo A e quello di tipo B vi sono 6 donne e 2 uomini;

per il passaggio da Professori Associati a Professori ordinari vi sono 7 donne e 6 uomini.

Sono cessati dal servizio tra i Professori Ordinari 2 donne e 1 uomo, per i Professori Associati 3 donne e 4 uomini, per i Ricercatori T.D. 2 donne e 3 uomini.

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 2024-2026.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel corso del biennio 2022-2023 si è insediata la nuova Governance che ha provveduto anche all'attuazione di 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, ribadita anche tra i principi e i valori fondativi espressi nello Statuto: 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 l'attenzione che il

CUG ha dedicato nel corso del 2023 al tema del linguaggio di genere come uno degli strumenti per l'eliminazione delle discriminazioni: alle sollecitazioni del Comitato, la Governance ha reagito mostrando una grande disponibilità verso il tema e pervenendo, in stretta collaborazione con il Comitato, ad adottare nello Statuto e nei documenti amministrativi un linguaggio inclusivo e di genere, che abbandoni definitivamente il maschile neutro e riconosca ad ogni persona la scelta individuale del genere da adottare.

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 2023 è stato assegnato un budget di € 10.000 gestito dall'ufficio Risorse Umane.
- ✓ *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/I/3 del 22.11.2016. Nel corso del 2023, si è provveduto a modificare il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per adeguarlo alla Direttiva 2 del 2019 e a sottoporlo alla Governance per l'approvazione.

- ✓ *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 2023, il CUG ha formulato un parere relativo alla riorganizzazione dell'area Risorse Umane e uno relativo alla revisione del Settore dei Servizi bibliotecari. È stato anche coinvolto nella Revisione dello Statuto e del Regolamento Generale d'Ateneo.
- ✓ *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 2023, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 5 volte (24 febbraio, 24 maggio, 4 luglio, 26 ottobre, 5 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 2023 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 «Un altro genere di Intelligenza Artificiale è possibile? Prassi virtuose e criticità degli algoritmi» per riflettere sul tema del linguaggio e di come anche gli algoritmi possano essere in grado di discriminare il genere femminile escludendo, ad esempio, le donne dalla selezione per posizioni manageriali o dirigenziali. 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 «Donne di mafia e donne contro la mafia. Riflessioni sulla complessità delle dinamiche di genere, in un contesto di criminalità organizzata». Un incontro organizzato insieme alla Delegata alle pari opportunità e che ha suscitato particolare interesse per l'analisi del doppio ruolo svolto dalle donne in un siffatto contesto.

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, un aumento della partecipazione maschile rispetto al 2022: complessivamente su 182 ore 80 sono quelle



fruite dalle donne e 102 quelle frequentate dai colleghi uomini. Pur registrando un netto miglioramento rispetto al 2022, si ravvisa l'opportunità di continuare a sensibilizzare **l'amministrazione ad 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 2023-2025 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.*
Nel corso del mese di dicembre 2023 è stato richiesto al CUG un parere relativo alla riorganizzazione dell'area Risorse Umane e uno relativo alla revisione del Settore dei Servizi bibliotecari dell'ateneo.
- ✓ *Piani di formazione del personale.*
Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione.
Non sono pervenute richieste di pareri.
- ✓ *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** presenta nel corso del mese 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 presenta al CUG la relazione sull'attività condotta proprio in tali ambiti.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2023 l'amministrazione ha implementato le politiche di reclutamento del Personale Tecnico Amministrativo e del Personale si Docente e Ricercatore, miranti a ridurre il sottodimensionamento è del Personale rispetto al crescente numero degli studenti, ancora troppo distante dai valori nazionali. Tuttavia, la crescita del personale non necessariamente conduce a un miglioramento del benessere organizzativo e lavorativo se non è accompagnata dalla formazione, in primis dei responsabili, e da azioni dirette a migliorare i processi interni.

In particolar modo in tema di comunicazione, di rispetto delle procedure di invio e di gestione delle relazioni, nonché in tema di pari opportunità ove è necessario rendere concrete e operative le indicazioni del GEP.

Per quanto attiene alla presenza femminile nel personale tecnico amministrativo si conferma il maggior numero di assunzione di donne del



PTA rispetto alla componente maschile con un incremento di 16 donne e 14 uomini, attestandosi la presenza femminile al 73,42% del PTA.

Tendenza invertita, invece, come nel 2022, nelle assunzioni del PDR, ove si registra un incremento solo di 10 donne rispetto ai 23 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.

Un dato incoraggiante emerge dalla retribuzione netta media delle donne che, per la prima volta, attesta una maggiore consistenza rispetto alla componente maschile, ad eccezione soltanto dei Professori ordinari.

Un altro dato decisamente positivo rispetto al 2022 è l'aumento dei Ricercatori T.D. per complessivamente 25 persone, tra i quali spiccano anche 7 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, anche per la maggioranza di donne rispetto agli uomini, 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, in tutte le procedure e per tutte le categorie. Il dato è peggiorativo rispetto al 2022 ove si era registrata una più equilibrata composizione, almeno nelle procedure per il reclutamento dei Ricercatori T.D. in cui la prevalenza femminile era del 54,05% contro il 46,96% del 2023. Più nel dettaglio su 18 procedure per le funzioni di I Fascia, vi sono stati 4 Presidenti donne rispetto a 14 Presidenti con una percentuale della presenza femminile del 44,44%; nelle procedure per le funzioni di II Fascia su 30 procedure vi sono 12 Presidenti donne rispetto a 18 Presidenti con una percentuale della presenza femminile del 42,22%; per le procedure per i Ricercatori T.D. su 60 concorsi 24 erano presiedute da una donna con una percentuale della presenza femminile del 46,96%.

Nelle procedure per assegnisti di ricerca la prevalenza maschile si attesta sul 51,71%.

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

In questa prospettiva il CUG segnala il silenzio dell'amministrazione nel dare efficacia al Gep che, pur essendo stato implementato all'interno del PIAO, è sostanzialmente rimasto inattuato.

Il lavoro del Comitato si concentrerà poi sulla sensibilizzazione del riconoscimento del ruolo della donna e sulle politiche di conciliazione vita privata/lavoro.



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BERGAMO**

Comitato
Unico
di Garanzia