



ALLEGATO 2 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2025



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 2025



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 direttiva 2/2019

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.

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.

Nella seconda parte della relazione trova spazio una 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

Analisi integrata delle dinamiche organizzative, economiche e di genere

L'analisi dei dati relativi alla distribuzione del personale per genere, età e tipologia di presenza evidenzia differenze significative nelle modalità di partecipazione al lavoro. In particolare, il tempo pieno risulta essere la modalità largamente prevalente per la componente maschile (98,82%), mentre per le donne tale percentuale si riduce in modo rilevante (81,57%). Parallelamente, il ricorso al part-time appare quasi esclusivamente femminile, con un'incidenza complessiva superiore al 18%, considerando le diverse articolazioni orarie.

Tale configurazione riflette una distribuzione non equilibrata dei carichi di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, che continuano a gravare prevalentemente sulle donne. Questo squilibrio si traduce in una maggiore diffusione di forme di lavoro ridotto tra la componente femminile, con potenziali ricadute negative sulle opportunità di carriera, sulla progressione economica e sulla possibilità di accesso a ruoli di responsabilità.

In relazione alle posizioni di responsabilità non dirigenziali, si rileva una presenza numericamente significativa delle donne, che rappresentano l'84,47% del totale. Tuttavia, tale dato deve essere interpretato alla luce di una distribuzione non omogenea delle indennità associate: gli uomini risultano infatti relativamente più presenti nelle fasce economiche medio-alte, mentre le donne si concentrano prevalentemente nelle fasce più basse o intermedie. Ne deriva un quadro in cui, pur essendo garantita una partecipazione femminile diffusa, si evidenzia una possibile segmentazione qualitativa delle responsabilità, con implicazioni sul piano del riconoscimento economico e professionale.

L'analisi dell'anzianità nei profili e livelli professionali evidenzia ulteriori elementi di interesse. Nel personale docente, gli uomini risultano maggiormente concentrati nelle fasce di anzianità iniziale, mentre le donne presentano una distribuzione più equilibrata, con una presenza significativa anche nelle fasce intermedie e medio-alte. Nel personale tecnico-amministrativo, invece, la componente femminile risulta prevalente in tutte le classi di anzianità, con una particolare concentrazione nelle fasce di lunga permanenza superiore ai dieci anni. Questo dato suggerisce una maggiore stabilità occupazionale femminile, ma al contempo pone la questione di una possibile minore mobilità verticale, soprattutto in relazione all'accesso alle posizioni più elevate.

Il tema del divario economico conferma la presenza di criticità differenziate tra le diverse componenti del personale. Nel personale tecnico-amministrativo si registra un gap retributivo medio del 5% a favore degli uomini, con differenze particolarmente marcate nei livelli più bassi, dove il divario raggiunge il 18% nell'area degli operatori e il 7% nelle elevate professionalità. L'unica eccezione è rappresentata dalla categoria dei collaboratori ed esperti linguistici, in cui si osserva un vantaggio retributivo femminile. Nel personale docente, il quadro appare più articolato: gli uomini percepiscono retribuzioni mediamente superiori nei ruoli apicali, mentre le donne risultano



avvantaggiate nei livelli intermedi e iniziali, determinando una media complessiva leggermente favorevole alla

componente femminile. Nel complesso, il divario economico nel PTA appare più strutturale, mentre nel personale docente riflette principalmente dinamiche legate all'anzianità.

Per quanto riguarda il personale dirigenziale, il numero complessivo risulta estremamente contenuto, pari a cinque unità, con una leggera prevalenza maschile. Sebbene entrambe le componenti presentino livelli di istruzione elevati, la ridotta dimensione del campione non consente analisi approfondite; tuttavia, emerge comunque una rappresentanza femminile non ancora pienamente equilibrata nei ruoli apicali.

L'analisi del titolo di studio del personale non dirigenziale evidenzia un livello di qualificazione complessivamente elevato, con oltre la metà del personale in possesso di laurea magistrale. Le donne risultano maggiormente rappresentate nelle fasce di istruzione più elevate, ma tale vantaggio formativo non sempre si traduce in un corrispondente posizionamento nei livelli gerarchici superiori. Si configura pertanto una situazione di relativa sovraqualificazione femminile, che segnala un possibile disallineamento tra competenze possedute e ruoli effettivamente ricoperti.

Per quanto concerne la composizione delle commissioni di concorso, si rileva un quadro complessivamente equilibrato, con una forte presenza femminile nelle commissioni relative al personale tecnico-amministrativo. Tuttavia, nei contesti accademici di livello più elevato, in particolare nelle commissioni per la prima fascia, permane una prevalenza maschile. Nelle commissioni per assegni di ricerca si osserva invece un sostanziale equilibrio di genere.

L'analisi delle misure di conciliazione conferma una fruizione fortemente sbilanciata a favore della componente femminile. Il lavoro agile, pur essendo ampiamente diffuso, è utilizzato prevalentemente dalle donne, così come il part-time, che risulta quasi esclusivamente femminile. Ciò evidenzia la persistenza di un modello di conciliazione fortemente genderizzato, con possibili effetti su percorsi di carriera, livelli retributivi e partecipazione ai processi organizzativi.

Questa tendenza trova ulteriore conferma nei dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla normativa vigente, che risultano utilizzati in misura nettamente prevalente dalle donne. In particolare, il numero di giornate di congedo parentale e di permessi ai sensi della Legge 104/1992 è significativamente più elevato per la componente femminile, evidenziando una marcata asimmetria nei carichi di cura. Tale squilibrio rappresenta uno dei principali fattori indiretti che incidono sulle disuguaglianze di carriera e sulle opportunità professionali.

Infine, per quanto riguarda la formazione, si rileva una maggiore partecipazione femminile sia in termini di ore complessive sia nelle diverse fasce di età, in particolare quelle centrali. Questo dato evidenzia un significativo investimento della componente femminile nello sviluppo delle proprie competenze, che tuttavia non sempre si traduce in un corrispondente avanzamento professionale o in un accesso equilibrato ai ruoli di maggiore responsabilità.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO



L'analisi dei dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione evidenzia come l'Ateneo abbia progressivamente sviluppato strumenti organizzativi idonei a favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, quali il lavoro agile, il part-time e altre forme di flessibilità. Tali strumenti rappresentano un elemento qualificante delle politiche di benessere organizzativo e costituiscono una leva fondamentale per la sostenibilità del lavoro nel medio-lungo periodo.

Tuttavia, i dati mettono chiaramente in luce una fruizione fortemente sbilanciata a favore della componente femminile, sia per quanto riguarda il ricorso al part-time sia per l'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi connessi alle responsabilità di cura. Tale evidenza conferma la persistenza di una distribuzione non equa dei carichi familiari e di cura, che continua a incidere in modo prevalente sulle donne.

Questa asimmetria comporta implicazioni rilevanti non solo sul piano individuale, ma anche su quello organizzativo. In particolare, il maggiore ricorso femminile a strumenti di conciliazione può tradursi in:

- una minore continuità lavorativa,
- una ridotta partecipazione a opportunità di sviluppo professionale,
- un possibile rallentamento nei percorsi di carriera,
- un impatto indiretto sul differenziale retributivo.

Parallelamente, la limitata fruizione di tali strumenti da parte della componente maschile suggerisce la presenza di barriere culturali e organizzative che ostacolano una più equilibrata condivisione delle responsabilità familiari. In questo senso, le misure di conciliazione rischiano di essere percepite e utilizzate come strumenti "di genere", piuttosto che come diritti universali della persona lavoratrice.

Alla luce di tali considerazioni, emerge la necessità di rafforzare un approccio integrato e inclusivo alle politiche di conciliazione, orientato non solo all'ampliamento degli strumenti disponibili, ma anche alla promozione di un loro utilizzo equilibrato tra uomini e donne. Ciò implica:

- la diffusione di una cultura organizzativa che valorizzi la corresponsabilità nei carichi di cura;
- l'adozione di misure che incentivino esplicitamente la partecipazione maschile (ad esempio nell'utilizzo dei congedi parentali);
- il monitoraggio continuo degli effetti delle politiche di conciliazione sui percorsi di carriera e sulle disuguaglianze di genere.

In conclusione, le politiche di conciliazione rappresentano un ambito strategico per il perseguimento dell'uguaglianza sostanziale. Per essere pienamente efficaci, esse devono evolvere da strumenti compensativi a **leve strutturali di riequilibrio**, capaci di incidere sulle dinamiche organizzative e culturali che ancora oggi determinano disparità tra i generi.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

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



Il riferimento al Piano Triennale di Azioni Positive, proposto dal CUG alla fine del 2019 e integrato nel 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, quale strumento per prevenire e contrastare ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali.

La fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

L'analisi della fruizione della formazione evidenzia con chiarezza una partecipazione significativamente più elevata da parte della componente femminile. I dati mostrano infatti come le donne abbiano totalizzato complessivamente 12.285 ore di formazione, a fronte delle 3.717 ore fruite dagli uomini, configurando uno scarto particolarmente rilevante. Tale partecipazione si distribuisce in modo consistente soprattutto nelle fasce di età centrali, con una concentrazione significativa tra i 41 e i 60 anni e un picco nella classe 51-60 anni.

Dal punto di vista qualitativo, la formazione si concentra prevalentemente sull'aggiornamento professionale, che rappresenta la quota più rilevante sia per uomini sia per donne, ma si osserva anche una partecipazione femminile più marcata nelle attività legate alle competenze relazionali e, soprattutto, nelle tematiche direttamente riconducibili al CUG. In quest'ultimo ambito, il divario è particolarmente evidente, con 650 ore di formazione per le donne rispetto alle 149 degli uomini, a testimonianza di una maggiore sensibilità e coinvolgimento della componente femminile sui temi dell'inclusione e delle pari opportunità.

In questo contesto, assume particolare rilievo la necessità di una rilevazione sistematica del genere all'interno delle schede di valutazione della formazione, al fine di monitorare non solo i livelli di partecipazione, ma anche l'effettivo impatto delle attività formative sui percorsi professionali.

La Composizione per genere delle commissioni di concorso

L'analisi della composizione delle commissioni di concorso evidenzia un quadro nel complesso equilibrato, ma caratterizzato da alcune differenze significative tra le diverse tipologie di procedure. Nelle commissioni relative al personale tecnico-amministrativo si registra una presenza femminile spesso maggioritaria, con numerosi casi in cui le donne rappresentano il 75% o anche la totalità dei componenti. In altri casi si osserva una distribuzione paritaria, che conferma una generale attenzione al principio di equilibrio di genere.

Per quanto riguarda le commissioni relative agli assegni di ricerca, la composizione appare sostanzialmente equilibrata, con una lieve prevalenza femminile. Diversamente, nelle commissioni per i contratti di ricerca si registra una maggiore presenza maschile, che si accentua ulteriormente nei livelli accademici più elevati.

In particolare, nelle commissioni per il reclutamento dei professori di prima fascia gli uomini rappresentano oltre il 64%, mentre il grado di equilibrio migliora progressivamente nei livelli inferiori, fino a registrare una sostanziale parità, con lieve prevalenza femminile, nelle commissioni per ricercatori.



Nel complesso, il dato evidenzia come l'equilibrio di genere sia più avanzato nei contesti tecnico-amministrativi e nei livelli accademici iniziali, mentre permangono squilibri nei ruoli apicali, in linea con la distribuzione di genere del personale docente.

I Differenziali retributivi uomo/donna

L'analisi dei differenziali retributivi mette in luce una situazione articolata, con dinamiche differenti tra personale tecnico-amministrativo e personale docente.

Nel personale tecnico-amministrativo si registra un divario medio complessivo pari al 5% a favore degli uomini, con differenze particolarmente marcate nei livelli più bassi. Nell'area degli operatori, infatti, il gap raggiunge il 18%, mentre nelle elevate professionalità si attesta intorno al 7%. Le differenze risultano più contenute nelle aree intermedie, come quella dei funzionari e dei collaboratori, dove il divario si riduce rispettivamente al 2% e al 3%. L'unica eccezione è rappresentata dalla categoria dei collaboratori ed esperti linguistici, nella quale si osserva un vantaggio retributivo a favore delle donne.

Nel personale docente il quadro appare meno lineare. Gli uomini percepiscono retribuzioni mediamente più elevate nei ruoli apicali, come nel caso dei professori ordinari, mentre le donne risultano avvantaggiate nei livelli intermedi e iniziali, con differenziali positivi tra professori associati e ricercatori. Questo andamento determina, nel complesso, un lieve vantaggio medio a favore della componente femminile.

Nel complesso, il divario retributivo nel personale tecnico-amministrativo assume un carattere più strutturale e sistematico, mentre nel personale docente appare maggiormente influenzato dalla distribuzione nei ruoli e dall'anzianità di servizio.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nell'aprile 2024 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha somministrato un questionario al personale tecnico amministrativo e al personale docente e ricercatore (PDR), al fine di monitorare il livello di benessere organizzativo percepito (con riferimento all'anno 2023). Del resto, la questione riguarda uno dei temi di interesse del Comitato ed è stata oggetto di attenzione della stessa Governance che l'ha inserita nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 23-25).

I risultati, che sono stati analizzati nel corso del 2025 e resi disponibili al personale, sono stati discussi con la Governance al fine di promuovere un ambiente di lavoro sempre più equo, inclusivo e orientato alla valorizzazione del personale, hanno restituito un quadro complessivamente positivo, caratterizzato da un buon livello di partecipazione e da una percezione diffusa di soddisfazione rispetto al contesto lavorativo.

I risultati indicano un livello di benessere generalmente elevato, con valori medi che si collocano su livelli alti della scala di valutazione e con un trend stabile o in miglioramento rispetto alla precedente rilevazione del 2019.



Tuttavia, per quanto concerne il ruolo del CUG, l'attenzione si è concentrata sulle criticità emerse, che devono assumere un valore strategico per il miglioramento dell'equità e del benessere complessivo.

Rispetto al personale tecnico-amministrativo, le principali criticità riguardano il tema dell'equità percepita, sia in termini retributivi sia in relazione alla distribuzione dei carichi di lavoro. La percezione di uno squilibrio tra impegno richiesto e retribuzione, unitamente alla mancanza di una differenziazione economica basata sulla qualità e quantità del lavoro svolto, richiama direttamente uno dei temi centrali per il CUG, ovvero quello della giustizia organizzativa. A ciò si aggiunge la segnalazione di una distribuzione non uniforme delle responsabilità, che sembrano ricadere con maggiore frequenza sulle stesse persone, configurando un possibile rischio di sovraccarico selettivo e di disuguaglianze interne.

Ulteriori elementi di criticità emergono in relazione ai percorsi di sviluppo professionale, rispetto ai quali viene richiesta maggiore chiarezza, trasparenza e reale valorizzazione del merito. Questo aspetto si collega direttamente al tema della pari opportunità nelle carriere, evidenziando l'esigenza di rendere più accessibili e comprensibili i meccanismi di progressione, anche al fine di evitare fenomeni di percezione di esclusione o di scarsa equità.

Nel caso del personale docente, il quadro appare complessivamente positivo, ma emerge con particolare evidenza una criticità significativa legata al carico burocratico. Il dato relativo al quesito che rileva l'impatto degli adempimenti amministrativi sull'attività di ricerca evidenzia un forte disagio, con una valutazione estremamente bassa. Questo elemento assume rilievo anche in ottica CUG, in quanto il sovraccarico burocratico può incidere in modo differenziato su alcune categorie di personale, con potenziali effetti indiretti sulle pari opportunità, in particolare per coloro che già devono conciliare impegni lavorativi e carichi di cura.

Un ulteriore aspetto riguarda il benessere percepito nelle diverse dimensioni dell'attività accademica, che risulta leggermente inferiore per la ricerca rispetto alla didattica. Questo dato suggerisce la necessità di un'attenzione specifica all'equilibrio tra le diverse componenti del lavoro accademico.

Dall'aprile 2019 è presente in Ateneo la Consigliera di Fiducia, la quale gestisce richieste di intervento in tema di mobbing, discriminazioni e molestie agite nel contesto universitario. La Consigliera invierà al CUG a giugno 2026 la relazione per il suo primo anno di attività.

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 e ricercatore 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 2025 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 ed ha potuto fruire nel 2025 di una formazione ad hoc ad opera della Delegata del Rettore alle Politiche di Genere.

Riconoscibilità/visibilità: il CUG ha una pagina dedicata del sito web istituzionale, sulla quale sono pubblicati i documenti inerenti le diverse attività promosse dal CUG e le locandine degli eventi formativi e di sensibilizzazione alle tematiche di competenza; si ricordano nello specifico l'evento, a marzo, in occasione della Giornata Internazionale della Donna e a novembre per la Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, dirette a tutto il personale, 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 emanato con Decreto Rettorale del 17 aprile 2024.

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 2025, il CUG ha formulato un parere relativo alla revisione della struttura organizzativa dell'Ateneo.

Collaborazioni esterne/interne: Nel 2025, il Comitato ha rinnovato l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e collabora sistematicamente con la Prorettrice al Welfare e allo sviluppo sostenibile, con la Delegata del Rettore alle politiche di genere e con la Consigliera di Fiducia. Ha inoltre proposto l'adesione alla Rete "UN.I.RE. successivamente formalizzata ad inizio 2026

B. ATTIVITA'

Nel corso del 2025, il Comitato Unico di Garanzia si è riunito 5 volte (11 febbraio, 11 marzo, 19 giugno, 18 settembre e 19 dicembre).

La partecipazione delle componenti è stata continua e costruttiva, permettendo al comitato di svolgere regolarmente le proprie funzioni.

FORMAZIONE ED EVENTI

Nel 2025, il Comitato, in collaborazione con la Delegata alle Politiche di genere dell'Università di Bergamo e con la Consigliera di Fiducia, ha organizzato due eventi formativi rivolti al personale:

Donne e leadership: nuove frontiere o vecchi pregiudizi? 12 marzo 2025

La condizione femminile nei contesti di guerra, 18 novembre 2025



ed ha partecipato alla stesura delle *Linee Guida per un Linguaggio Inclusivo*, adottate dall'Ateneo nell'anno 2025.

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: nel 2025 non sono state proposte azioni.

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.

Nel 2025 il CUG ha lavorato alla redazione del nuovo Piano delle azioni Positive, entrato in vigore ad inizio 2026 ed ha partecipato al Gruppo di lavoro sulle molestie e la violenza nel luogo di lavoro, promosso dalla Delegata del Rettore alle Politiche di Genere.

Ha inoltre promosso il progetto botanico *“Una iris per non dimenticare Paola Mostosi e le altre vittime di Violenza”*, grazie al quale, nella sede del Campus Giuridico-economico, è stata allestita un'aiuola di Iris, quale segno concreto e tangibile del contrasto alla violenza maschile sulle donne; ed ha aderito, in collaborazione con la Delegata alle Politiche di Genere, alla Campagna di sensibilizzazione, attiva dal 2013, *“Posto occupato”*, che prevede di riservare un posto all'interno delle aule universitarie di rappresentanza, dove verrà collocata una locandina in memoria di tutte le donne vittime di violenza.

Il Comitato ha partecipato, in occasione della ricorrenza dell'8 marzo e del 25 novembre, alla rassegna di Ateneo *Cinema Docet* ed ha aderito alla Campagna Internazionale promossa dalle Nazioni Unite *“Orange the World”* 2025.

Formazione per i neo assunti da parte del Presidio della Qualità di Ateneo

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:

il CUG ha condiviso le misure per lo Sgravio parziale della didattica per le docenti e le ricercatrici di rientro dal congedo di maternità obbligatoria, con l'obiettivo di supportare le ricercatrici e le docenti al rientro dal congedo di maternità obbligatoria; aspetto riportato nel Piano delle Azioni Positive, approvato in data 19 gennaio 2026.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere): non è stata prevista alcuna azione



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 è stata prevista alcuna azione

POTERI CONSULTIVI:

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

E' pervenuta una richiesta di parere sulla revisione della struttura organizzativa dell'Ateneo, con decorrenza 1 gennaio 2026

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 specificamente in tali ambiti.