



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli studi di Ferrara - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli studi di Ferrara

Acronimo: UNIFE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FE

Comune: Ferrara

CAP: 44121

Indirizzo: Via Ariosto, 35

Codice Amministrazione: uni_fe

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025-2027

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(472.68 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2024-2026/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
(97.46 KB)

2023-2025

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf)

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

no- triennale/uni_fe/2023-2025/piano_azioni_posi tive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf) (62.11 KB)	no- triennale/uni_fe/2022-2024/piano_azioni_posi tive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno__0.pdf) (1.42 MB)
--	---

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Categoria B	0	0	2	6	4	0	0	7	18	8
Personale non dirigente	CATEGORIA C	4	10	34	46	9	12	17	72	86	23
Personale non dirigente	Categoria D	0	2	9	17	7	1	9	25	36	18
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	2	4	0	0	4	4	1
Personale non dirigente	Professore Straordinario	0	0	0	3	5	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	0	17	53	78	0	0	2	10	17
Personale non dirigente	Ricercatore T.I.	0	0	9	16	11	0	0	8	16	9
Personale non dirigente	Professore Associato	0	3	57	75	36	0	1	39	51	21
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	0	26	19	4	0	0	32	26	9	0
Totale personale		4	41	148	223	155	13	59	184	232	97

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale % sul personale complessivo		0,35	3,55	12,80	19,29	13,41	1,12	5,10	15,92	20,07	8,39

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	4	29	65	49	15	162	48,50	28,37	13	43	62	46	8	172	51,50	29,45
Tra 3 e 5 anni	0	4	26	27	19	76	54,68	13,31	0	9	34	17	3	63	45,32	10,79
Tra 5 e 10 anni	0	8	22	34	10	74	62,71	12,96	0	4	19	18	3	44	37,29	7,53
Superiore a 10 anni	0	0	35	113	111	259	45,92	45,36	0	3	68	151	83	305	54,08	52,23
Totale	4	41	148	223	155	571			13	59	183	232	97	584		
Totale %	0,35	3,55	12,81	19,31	13,42	49,44			1,13	5,11	15,84	20,09	8,40	50,56		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Diploma di scuola superiore	6	27,27	16	72,73	22	1,97
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	5	25,00	15	75,00	20	1,80
Categoria B	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Categoria B	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,18
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	35	32,41	73	67,59	108	9,69
CATEGORIA C	Laurea magistrale	30	24,39	93	75,61	123	11,04
CATEGORIA C	Laurea	21	52,50	19	47,50	40	3,59
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,63
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	7	33,33	14	66,67	21	1,89

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,27
CATEGORIA C	Master di II livello	2	50,00	2	50,00	4	0,36
Categoria D	Diploma di scuola superiore	12	50,00	12	50,00	24	2,15
Categoria D	Laurea	4	44,44	5	55,56	9	0,81
Categoria D	Laurea magistrale	13	23,21	43	76,79	56	5,03
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Categoria D	Master di II livello	1	20,00	4	80,00	5	0,45
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	5	45,45	6	54,55	11	0,99
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,27
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Professore Associato	Dottorato di ricerca	156	60,00	104	40,00	260	23,34
Professore Associato	Laurea magistrale	15	68,18	7	31,82	22	1,97
Professore Associato	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Professore Straordinario	Dottorato di ricerca	0	0,00	8	100,00	8	0,72
Professore ordinario	Dottorato di ricerca	107	82,95	22	17,05	129	11,58
Professore ordinario	Laurea magistrale	40	85,11	7	14,89	47	4,22
Professore ordinario	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,09
Ricercatore a tempo determinato	Dottorato di ricerca	48	41,74	67	58,26	115	10,32
Ricercatore a tempo determinato	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,09
Ricercatore a Tempo Indeterminato	Dottorato di ricerca	32	54,24	27	45,76	59	5,30
Ricercatori a tempo indeterminato	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	0,81
Ricercatore a Tempo Indeterminato	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,09
Totale personale		552		562		1114	
Totale % sul personale complessivo		47,75		48,62		96,37	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si segnala, come premessa indispensabile riguardante l'analisi del personale, che le istituzioni universitarie sono

caratterizzate da una specificità: ricomprendono al loro interno due componenti distinte di **personale tecnico amministrativo** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) "Istruzione e Ricerca" settore *Università*) e personale docente e ricercatore (contratto pubblicistico). Si procederà quindi qui con un'analisi complessiva che terrà però conto della suddivisione del personale nelle componenti suddette.

Il **personale tecnico-amministrativo (PTA)** ricomprende 503 unità con una maggioranza di risorse umane attive relative al genere femminile in quasi tutte le categorie considerate (Cat. B, Cat. C, Cat. D, Cat. EP). Si sottolinea che il dato complessivo fornito fotografa anche posizioni in comando e unità di personale in aspettativa, attualmente in ruolo presso altre amministrazioni.

La classe dirigenziale ricomprende 6 ruoli (2 a tempo determinato e 4 a tempo indeterminato), e rappresenta equamente entrambi i generi (femmine: 2 TI 1 TD e maschi: 2 TI 1 TD). Tra il personale dirigente è compreso il Direttore Generale di Ateneo (uomo), con incarico a decorrere dal 2017, anche negli anni precedenti la stessa carica era stata ricoperta da un Dirigente di genere maschile.

A fronte di 45 unità di fascia B, si registrano 313 dipendenti di categoria C, 124 di categoria D e 15 elevate professionalità (capi ripartizione, di cui 6 uomini e 9 donne).

Circa la composizione del Personale Tecnico Amministrativo per categoria e per fasce d'età, risulta immediatamente evidente come la proporzione del personale nelle fasce di età più giovani sia limitata. Il personale under 30 conta una 13 posizioni femminili e solo 4 maschili. La fascia tra 31 e 40 anni conta 38 posizioni, di cui 26 femmine e 12 maschi: questi solo 9 donne e 2 uomini sono categoria D, mentre gli altri sono tutti categoria C.

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal Personale Tecnico Amministrativo evidenziano che le donne risultano più qualificate degli uomini. Si rileva per entrambi i generi una quota superiore al 50% di personale in possesso di istruzione universitaria, in particolare con titolo di studio pari alla laurea magistrale o superiore.

Il **personale docente** comprende le seguenti figure:

- personale docente di prima fascia;
- personale docente di seconda fascia;
- personale ricercatore (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato);
- titolari di assegno di ricerca.

Su un totale di 652 docenti, 411 sono uomini e 241 sono donne

Per quanto concerne la distribuzione per classi di età si nota che, se si considerano le donne, L'Università di Ferrara ha una maggiore capacità di attrarre personale addetto alla ricerca di giovane età (in particolare di età < 35 anni) rispetto alla analoga percentuale maschile. Si registra in Ateneo una maggiore proporzione di personale addetto alla ricerca di età superiore ai 50 anni, sia per il genere maschile che per il genere femminile.

Da un'analisi complessiva dei dati, si nota la preponderanza di ultracinquantacinquenni, sia donne che uomini, fra il personale docente di prima fascia (con un gran numero di ultrasessantenni, soprattutto maschi), nella classe di età fra i 40 ed i 50 anni fra il personale docente di seconda fascia e di personale ricercatore fra 30 ed i 50 anni.

Presso l'Università di Ferrara si rileva una prevalenza di personale docente di genere maschile. Questo gap di genere a discapito della componente femminile si registra in tutte le posizioni accademiche: tale gap cresce nella progressione delle posizioni della carriera accademica ed aumenta vistosamente nei ruoli apicali (addirittura 148 docenti ordinari rispetto a solo 29 ordinarie). Tale dato descrive la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica, analogamente a quanto avviene nel contesto nazionale. Si tratta di un fenomeno noto in letteratura come *glass ceiling*.

Per quanto riguarda il personale ricercatore si sottolinea che la legge Moratti (L. 230/2005) art. 1, comma 14°, ha previsto l'esaurimento del ruolo di personale ricercatore a tempo indeterminato e la sua sostituzione con analoghe figure a tempo determinato. I contratti avevano durata massima triennale e potevano essere rinnovati per una durata complessiva di sei anni. È una figura ad esaurimento, in quanto l'articolo in parola è stato abrogato dalla successiva Legge Gelmini (L.240/2010) che disciplina due tipi di personale ricercatore:

- il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A (cosiddetto RTD-A o *junior*) con contratto triennale rinnovabile una sola volta per ulteriori due anni;
- il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B (cosiddetto RTD-B o *senior*) con contratto triennale non rinnovabile, con opzione di chiamata a docente di seconda fascia in caso di conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e di valutazione positiva dell'Ateneo chiamante.

Presso l'Ateneo ferrarese sono presenti ancora 69 ricercatori a tempo indeterminato (36 uomini e 33 donne) e sono state assunte 116 unità di ricercatori a tempo determinato (quasi tutti di età ricompresa tra i 30 e i 50 anni) di cui 49 uomini e 67 donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	9	12	21	8	50	47,62	8,76	0	15	19	18	3	55	52,38	9,42
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	1	1	5	100,00	0,86
Tempo Pieno	4	32	136	202	147	521	49,86	91,24	13	44	161	213	93	524	50,14	89,73
Totale	4	41	148	223	155	571			13	59	183	232	97	584		
Totale %	0,35	3,55	12,81	19,31	13,42	49,44			1,13	5,11	15,84	20,09	8,40	50,56		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	0	1	11,11	0,93	0	1	4	3	0	8	88,89	2,73
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	0	0	1	4,35	0,93	0	1	7	11	3	22	95,65	7,51

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	4	2	8	24,24	7,41	0	1	16	5	3	25	75,76	8,53
Personale che fruisce del lavoro agile	4	9	29	43	13	98	29,17	90,74	9	17	81	97	34	238	70,83	81,23
Totale	4	9	33	47	15	108			9	20	108	116	40	293		
Totale %	1,00	2,24	8,23	11,72	3,74	26,93			2,24	4,99	26,93	28,93	9,98	73,07		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati riportati in tabella comprendono sia la componente di personale tecnico amministrativo che quella docente.

Mentre per il personale tecnico amministrativo il ricorso al part time rientra tra le categorie di conciliazione familiare, generalmente, per la componente docente, il ricorso al tempo definito è collegato all'attività libero professionale legata al ruolo.

Il quadro del part time registra 110 posizioni di cui 60 femminili e 50 maschili: a testimonianza della tendenza agli incarichi di cura e conciliazione sbilanciata sul genere femminile il part-time inferiore al 50% è riservato solo a 5 donne e nessun uomo. La maggior parte di partime è concentrata nella fascia 40-60 anni: 34 tra 41-50 anni e 40 tra 51-60 anni. Se si analizza la tabella relativa alla fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età si conferma lo sbilanciamento delle richieste di part-time (tra l'89 e il 95,5%) da parte della componente femminile rispetto a quella maschile.

L'Università di Ferrara, grazie anche al decisivo impulso del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, ha avviato a partire dall'anno 2012, una serie di attività per l'applicazione, dapprima in via sperimentale e successivamente strutturale, del telelavoro, in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo e secondo apposito regolamento, aggiornato nell'anno 2015. L'Ateneo si è dotato di un apposito regolamento dal 2012, aggiornato nel 2015, secondo il quale è ammesso a questa tipologia lavorativa, "fino ad esaurimento del budget annuale", il personale tecnico-amministrativo utilmente collocato in graduatoria (art. 5, co. 4). Ogni anno entro il mese di marzo, viene pubblicato a cura dell'Ufficio, lo Stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del telelavoro (art. 9, comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con L. 17 dicembre 2012 n. 221 "Decreto sviluppo-bis") reperibile alla pagina:

<http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/telelavoro> (<http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/telelavoro>)

L'istituto del telelavoro ha visto un numero crescente di richieste e attivazioni anno per anno: nell'anno 2020 sono risultate in telelavoro 33 persone, di cui 8 uomini e 25 donne.

Si segnala inoltre che nel 2019, con Decreto del Direttore Generale, in coerenza con gli obiettivi strategici che l'Ateneo (Piano Strategico 2019-2021) si è posto in termini di semplificazione, digitalizzazione e conciliazione vita-lavoro, è stato costituito e si è riunito con regolarità il **Gruppo di lavoro per la redazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)**, composto da rappresentanti di organi e uffici a tutela del personale tecnico-amministrativo, al fine di studiare modalità organizzative di sperimentazione per la regolamentazione del lavoro agile. L'obiettivo prioritario è stato rafforzare le competenze e diffondere una cultura del cambiamento tra le persone che sperimenteranno un nuovo modello organizzativo, basato sulla responsabilizzazione e sull'autonomia.

L'Ateneo ferrarese è inoltre tra i primi firmatari dell'accordo che lo inserisce nel network del Progetto VeLA (VEloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA) e siede al tavolo di coprogettazione della Regione Emilia-Romagna (Regione pioniera e leader in tema di smart working) di condivisione di buone prassi. Per l'anno 2020 era stata progettata una fase sperimentale per un numero definito di dipendenti di durata annuale: l'avvento dell'emergenza sanitaria collegata

all'epidemia Covid-19 ha portato ad un avvio strutturale di una forma di lavoro agile emergenziale che ha coinvolto la maggior parte del personale tecnico amministrativo. Nell'anno 2020 hanno svolto lavoro agile 98 uomini e 238 donne.

L'attuale ufficio Formazione e Benessere dell'Università di Ferrara ha ereditato le competenze di tema di formazione e benessere fino al 2019 ricoperte dall'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione, che coordinava, tra l'altro, le procedure di accesso al telelavoro dal 2015. L'Ufficio si occupa di tutti i dati relativi al lavoro agile, telelavoro e formazione e nell'anno 2020 ha implementato un efficiente sistema informativo in grado di gestire tutte le tipologie di lavoro da remoto e il monitoraggio richiesto a livello nazionale: il sistema viene integrato con tutte le informazioni fornite dai diversi uffici della ripartizione del personale.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	283	31,76	608	68,24	891	22,17
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	11	7,75	131	92,25	142	3,53
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1040	34,86	1943	65,14	2983	74,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	3	100,00	3	0,07
Totale permessi	1334	33,19	2685	66,81	4019	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In riferimento a questi tipi di permessi si specifica che i permessi Legge 104/1992 non siano previsti nel contratto relativo alla componente docente, mentre sono ricompresi i congedi parentali giornalieri. I dati relativi all'anno 2020 ricomprendono inoltre tutta una serie di congedi parentali inseriti tra gli strumenti di conciliazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 nonché una fruizione straordinaria di congedi Legge 104/1992 legati sempre all'emergenza sanitaria.

Riguardo ai dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie e permessi legge 104 si sottolinea una prevalenza numerica che ricade sulla componente femminile (con un rapporto di circa 2 su 3).

In particolare si sottolinea come il 92.25% di congedi parentali giornalieri sia fruito dalla componente femminile e che quelli orari non siano fruiti affatto dalla componente maschile.

Si conferma quindi un dato già evidenziato in precedenza: le donne beneficiano in misura maggiore dei congedi per prendersi cura dei propri familiari.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

- Smart working
- ferie solidali

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: No

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Di seguito si indicano gli obiettivi e le relative azioni realizzate e previste nel PAP 2020/22:

OBIETTIVO: Benessere Organizzativo e welfare

- Sperimentazione smart- working in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna e altri partner pubblici, a seguito della partecipazione del progetto VeLA
- Messa a punto del processo di consolidamento dello smartworking, secondo gli indirizzi normativi e a partire dagli esiti della prima fase sperimentale

(causa COVID-19 non è partita la sperimentazione PROGETTO VELA ma la gestione del lavoro agile in periodo di emergenza Covid-19 con elaborazione del Regolamento sul lavoro agile da approvare nel 2021)

- Stipulazioni di convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia, campi estivi e accordi con altre amministrazioni pubbliche per servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica.
- Stipulazioni di convenzioni con società sportive per servizi di supporto alla genitorialità

(unite le due azioni nella manifestazione di interesse ai fini della stipula di convenzioni non onerose a favore del personale in servizio presso l'ateneo)

- Spazio inclusione - presidio e mantenimento

(causa Covid.19 l'azione è stata modificata e organizzato un supporto psicologico dedicato al personale universitario attraverso seminari interattivi da luglio 2020 "Covid-19 e smart working" - incontri quindicinali con psicologa del lavoro e colloqui individuali per un supporto diretto (mail, chat, videoconferenza, telefono, in presenza)

Obiettivo: Diversity management

- Percorsi formativi per soggetti dirigenziali, di responsabilità ed equiparate per promuovere diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)

Obiettivo: Formare, informare e sensibilizzare sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo

- Organizzazione eventi tematici a cadenza annuale (8 marzo, 17 maggio, 25 novembre 1° dicembre)

ecc.) e in occasione di focus specifici

Obiettivo: Potenziamento networking, sinergie e comunicazione

- Partecipazione rete CUG provinciali con Consigliera di parità comunità universitaria accordo entro il 31.12.2021
- Partecipazione alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia

Di seguito si indicano le azioni realizzate e non previste nel PAP 2020/22:

- Stipula di convenzioni e agevolazioni per la comunità studentesca
- Studio prodromico unificazione Codice etico, Codice di comportamento, Codice di condotta per l'integrità della ricerca

La **Prorettrice delegata alle Pari opportunità e alle disabilità**, il **Comitato Unico di Garanzia** e il **Consiglio di Parità** sono impegnati, fianco a fianco, nella promozione delle pari opportunità, nel contrasto di ogni tipo di discriminazione e nella valorizzazione delle differenze di ogni genere attraverso azioni positive, iniziative, formazione, collegamento in rete, campagne di sensibilizzazione e di diffusione per contrastare ogni forma di discriminazione e abuso. Dal 2016 è stato istituito il **Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità**, in capo alla Direzione Generale: interfaccia amministrativa Organi di Parità/Amministrazione. Le funzioni, per la parte delle pari opportunità, sono principalmente:

- progettazione, implementazione e diffusione del Piano di Azioni Positive (PAP), in accordo con il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia;
- progettazione e promozione di iniziative per la rimozione delle disuguaglianze di genere, disabilità, etnia, orientamento sessuale, età e religione nell'ambiente di studio e lavoro;
- progettazione e pianificazione di interventi per la promozione della qualità della vita universitaria per chi lavora e studia in Ateneo anche attraverso progetti pilota a carattere trasversale, curando direttamente le relazioni con le strutture di volta in volta coinvolte;
- individuazione accesso a finanziamenti di ricerca nazionali ed internazionali in tema di pari opportunità e disabilità;
- coordinamento per la realizzazione degli obiettivi di competenza del Piano strategico d'Ateneo;
- supporto alla redazione del Bilancio di Genere;
- supporto attività Tavolo benessere;
- convenzioni e accordi di competenza;
- gestione budget di competenza

La costituzione del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità rappresenta l'impegno e l'attenzione che l'amministrazione pone per concretizzare tali politiche per la propria comunità universitaria. Per i dettagli delle azioni a supporto della promozione delle pari opportunità, del contrasto ad ogni tipo di discriminazione e della valorizzazione delle differenze si veda il sito web <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity> (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity>)

L'Università di Ferrara adotta il Piano Triennale di Azioni Positive, aggiornandolo annualmente in coerenza con gli obiettivi del Piano strategico di Ateneo. In particolare, l'Ateneo ha fissato come obiettivo strategico **UNIFE EQUA: pari opportunità e benessere per chi vive UNIFE** e l'ha declinato con azioni volte a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Gli ambiti di azione degli Organi di parità di Ateneo (Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità), nel contesto del **Piano Triennale di Azioni Positive 2020/22**, si sono concentrati su questi obiettivi (si veda pg <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive> (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive/pap-precedenti/pap-2017-19/pia>

[no-di-azioni-positive-2017-2019](#))):

- 1. Benessere Organizzativo e welfare:** Il 21 gennaio 2019 è stato ricostituito il Tavolo tecnico per il Benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria, tra le sue principali attività c'è la valutazione dei rischi da stress e indagine del clima lavorativo, l'accessibilità agli edifici e agli strumenti informatici.
- 2. Diversity management:** Percorsi formativi per soggetti dirigenziali, di responsabilità ed equiparate per promuovere diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.); Progetto "Di pari passo" per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie, ecc).
- 3. Formazione informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo:** modulo e-learning Unifisicura su tematiche di genere; organizzazione eventi tematici a cadenza annuale in occasione delle giornate internazionali in tema di contrasto alla discriminazione e alla violenza; Organizzazione eventi tematici a favore del personale tecnico amministrativo e docente per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida su linguaggio di genere/documenti accessibili; Creazione sportello di ascolto
- 4. Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio** Monitoraggio applicazione normativa personale tecnico amministrativo, personale docente e comunità studentesca; Organizzazione incontri di coding e settimane estive STEM dedicati a ragazze delle scuole primarie e secondarie di I e II grado
- 5. Potenziamento networking, sinergie e comunicazione** Potenziamento sito web Equality&Diversity, newsletter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial; Partecipazione Rete Nazionale CUG; Partecipazione rete CUG provinciali con Consiglieria di parità

Alcune azioni sono state inserite nel corrente PAP perché diventino prassi o ne aumentino l'efficacia. In alcuni casi è richiesto lo sviluppo di azioni da parte degli Organi di parità, in altri serve input di governance, dirigenza, strutture amministrative e altri interlocutori e serve un monitoraggio periodico dello stato di attuazione. Obiettivo costante e trasversale è promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra chi lavora e studia in Ateneo, ma anche allo sviluppo della cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità universitaria. La tutela delle differenze va considerata elemento portante dell'azione amministrativa.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	12	57	26	95	17,46	3,05	0	0	115	244	90	449	82,54	2,60
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	12	138	667	728	113	1658	28,20	53,26	167	43	1789	1835	388	4222	71,80	24,41
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	13	186	722	247	1168	25,71	37,52	0	1573	1110	413	279	3375	74,29	19,52

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	0	75	117	192	3,49	6,17	0	0	376	4823	117	5316	96,51	30,74
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3931	0	3931	100,00	22,73
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	12	151	865	1582	503	3113			167	1616	3390	11246	874	17293		
Totale ore %	0,06	0,74	4,24	7,75	2,46	15,26			0,82	7,92	16,61	55,11	4,28	84,74		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Dal 2011 l'Università degli Studi di Ferrara si è dotata del [Bilancio di genere](http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere) (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>) previsto nel il Piano triennale di azioni positive 2010-2013 dell'Ateneo e riportato nel Piano strategico dell'Ateneo per il triennio 2012-2014 che nel Piano della performance 2011-2013 quale obiettivo per potenziare i servizi e gli interventi a favore del personale e per le pari opportunità, con la raccolta dati per la redazione annuale del Bilancio di genere. Il Bilancio di Genere è lo strumento di monitoraggio per misurare l'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni programmate e per individuare le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, definendo le principali azioni di miglioramento: il volume è stato redatto annualmente e si inserisce nella programmazione delle politiche interne garantendo una maggiore efficacia, efficienza, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera comunità universitaria e costituisce il punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità. Il Bilancio di Genere è infatti uno dei punti cardine del PAP (piano di azioni positive) e delle politiche di promozione delle pari opportunità e analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche attuate. Stabilita l'efficacia delle azioni programmate è possibile infatti riconoscere eventuali criticità e definire le principali azioni di miglioramento.

L'Università degli Studi di Ferrara vuole rendere il Bilancio di genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo così da confermare la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il Ciclo della Performance. Purtroppo l'emergenza sanitaria Covid-19 ha impattato intensamente nell'anno 2020 sull'organizzazione degli uffici di Ateneo e la volontà di implementare un Bilancio di genere strutturale legato al ciclo di bilancio e alla relativa riclassificazione contabile secondo la *Circolare del 16 aprile 2020, n. 7 Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2019* non ha potuto realizzarsi e si sta lavorando in questa direzione per la realizzazione, nell'anno 2021, del Bilancio di genere 2020.

Tutte le edizioni del Bilancio di genere sono pubblicate alla pagina:

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>

Presso l'Ateneo è attivo un Comitato Scientifico e un Gruppo Operativo del Bilancio di Genere (si veda

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere/comitato-e-gruppo-operativo>

<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere/comitato-e-gruppo-operativo>)

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso



	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissioni Assegni di ricerca (n. 38)	51	45,95	60	54,05	111	8,62	Donna
Commissioni Assegni di ricerca (n. 92)	203	76,89	61	23,11	264	20,51	Uomo
Commissione Concorsi PTA (n. 6)	9	34,62	17	65,38	26	2,02	Donna
Commissione Concorsi PTA (N. 4)	9	56,25	7	43,75	16	1,24	Uomo
Commissione concorsi Docenti (n. 18)	94	59,49	64	40,51	158	12,28	Donna
Commissioni concorsi docenti (n. 52)	145	75,52	47	24,48	192	14,92	Uomo
Commissioni Borse e attività di ricerca (n. 37)	27	27,55	71	72,45	98	7,61	Donna
Commissioni Borse e attività di ricerca (n. 96)	191	66,78	95	33,22	286	22,22	Uomo
Commissioni collaborazioni occasionali (n. 13)	1	5,26	18	94,74	19	1,48	Donna
Commissioni collaborazioni occasionali (n. 14)	18	69,23	8	30,77	26	2,02	Uomo
Commissioni selezioni interne PTA (n. 7)	0	0,00	13	100,00	13	1,01	Donna
Commissioni selezioni interne PTA (N. 10)	14	46,67	16	53,33	30	2,33	Uomo
Commissioni per prestazione d'opera (n. 3)	6	66,67	3	33,33	9	0,70	Donna
Commissioni per prestazione d'opera (n. 13)	34	87,18	5	12,82	39	3,03	Uomo
Totale personale	802		485		1287		
Totale % sul personale complessivo	69,38		41,96		111,33		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Da un'analisi della composizione delle commissioni di concorso istituite nel 2020 ai fini della selezione del personale di ricerca, assegnista di ricerca e tecnico-amministrativo, si rileva una partecipazione in commissione di 802 uomini e 485 donne.

Le commissioni conteggiano sia quelle attivate a livello di sede centrale che quelle svolte presso i Dipartimenti.

Sul 407 procedure, solo 122 commissioni hanno avuto una presidente donna.

La predominanza numerica maschile è particolarmente evidente per le commissioni di concorso relative ad assegni di ricerca (92 presidenti uomo e 38 donne; 254 uomini in commissione contro 121 donne) e personale docente (52 presidenti uomo e 18 donne; 239 uomini in commissione contro 111 donne) .

Le commissioni per Borse e attività di ricerca sono state 133 con 96 presidenti uomini e 37 donne: ha svolto il ruolo di commissari 218 uomini e 166 donne.

Le 10 commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo risultano essere in linea con quanto stabilito dalla normativa e rilevano una elevata componente femminile: 6 commissioni con presidente donna e 4 con presidenza maschile; 24 componenti donna e 18 uomini. Le 17 selezioni interne del PTA hanno visto 14 componenti maschili e 29 femminili con 7 donne e 10 uomini presidenti.

Sono state 27 le commissioni per collaborazioni occasionali, con 13 presidenti donne e 14 uomini: 19 i componenti maschili e 26 quelle femminili.

Si sono svolte infine 16 commissioni per prestazione d'opera con 40 componenti maschili e solo 8 femminili: solo 3 hanno avuto presidenza femminile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professore ordinario	€93440,60	€90539,90	€ -2900,70	-3,20
Professore Associato	€62088,60	€64529,90	€ 2441,30	3,78
Ricercatore tempo indeterminato	€59271,60	€57195,80	€ -2075,80	-3,63
Ricercatore a tempo determinato	€39227,60	€37440,60	€ -1787,00	-4,77
Direttore Generale	€178492,00	€0,00	€ -178492,00	--
Dirigente a tempo determinato	€0,00	€62996,00	€ 62996,00	100,00
Dirigente a tempo indeterminato	€0,00	€60971,00	€ 60971,00	100,00
CATEGORIA EP	€38049,30	€42175,60	€ 4126,30	9,78
Categoria D	€33738,00	€33674,70	€ -63,30	-0,19
CATEGORIA C	€26658,40	€26429,20	€ -229,20	-0,87
Categoria B	€25149,30	€24957,10	€ -192,20	-0,77

Nota metodologica: Con il termine "retribuzioni nette" sono intese le retribuzioni corrisposte ai dipendenti nell'anno 2018, al netto degli oneri a carico dell'Università. Si tratta perciò del cd. "lordo previdenziale", che è la quantificazione cui si attengono ad es. i CCNL, le norme di legge e il conto annuale. Con il termine "divario economico per livello" ci si riferisce alla differenza numerica tra le retribuzioni medie delle donne e degli uomini, divise per qualifica di appartenenza. Non si tratta "dei valori assoluti": se le retribuzioni delle donne sono più basse di quelle degli uomini il segno è meno. Analogamente per i divari economici espressi in forma percentuale. Per quanto riguarda le retribuzioni di chi ha lavorato meno di 12 mesi, esse sono state rapportate ad anno. Il Personale Tecnico Amministrativo che lavora a part-time non è stato considerato.

Il valore medio retributivo nell'ambito del personale docente mostra un quadro sfavorevole alla componente femminile: a fronte di un'entrata media di 93.440,60 € di un professore ordinario, una docente percepisce circa il 3,20% in meno (-2.900,70 €). Se tale dato impatta percentualmente poco per la categoria di seconda fascia dove risulta addirittura un 3,78% a favore femminile, per il personale ricercatore si oscilla da un meno 3,63% per le ricercatrici a tempo indeterminato a un meno 4,77% per quelle a tempo determinato.

Il dato relativo al Personale Tecnico Amministrativo rileva una sostanziale equità: se si passa all'analisi delle categorie, si nota che il differenziale femminile impatta tra un massimo del meno 0,87 per la categoria C e un meno 0,19 per categoria D. Il dato sulle posizioni EP è addirittura ribaltato con un 9,78% in più percepito mediamente dalla componente femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Dall'anno 2016 l'Ateneo è stato coinvolto in un costante progetto di riorganizzazione che ha coinvolto tutti i settori e uffici: per questo motivo, le ultime indagini sul benessere organizzativo e la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere risalgono al 2015 e non sono stati riprogrammati. L'Ateneo di Ferrara adotta sia un Codice etico che un Codice di comportamento.

Il **Codice etico** (<http://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-etico>), adottato ai sensi dell'art. 6 dello Statuto dell'Università di Ferrara, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e

l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza e detta le regole di condotta nell'ambito della comunità: le norme sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e abuso nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o inerenti alla proprietà intellettuale. Il Codice etico è stato approvato dal Senato Accademico il 27/05/2015 con parere favorevole del Consiglio di Amministrazione del 27/05/2015 ed emanato con decreto rettorale rep. n. 862/2015. Ai sensi dell'art. 15 del Codice Etico, è istituita la **Commissione etica di Ateneo** quale organo preposto all'osservanza dei principi ispiratori e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara. La Commissione etica:

- ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione ed al rispetto delle regole del Codice etico e delle prassi interpretative;
- opera in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria;
- favorisce, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie;
- informa gli Organi competenti circa le violazioni del Codice etico;
- presenta annualmente al Senato Accademico una relazione in cui dà conto delle questioni emerse e delle decisioni assunte;
- sottopone agli Organi competenti proposte di revisione o di integrazione del Codice etico.

La Commissione etica è composta da rappresentanti del personale docente (3 unità), del personale tecnico-amministrativo (una unità) e della comunità studentesca (una unità). Le rappresentanze del personale docente e tecnico-amministrativo vengono designate sulla base della valutazione dei curricula attestanti l'idoneità a svolgere le funzioni proprie della Commissione, e restano in carica per un triennio. Chiunque appartenga alla comunità universitaria può rivolgersi alla Commissione etica per ottenere pareri e suggerimenti circa l'applicazione del Codice o la condotta appropriata in relazione a fattispecie da esso previste e anche segnalare comportamenti contrari al codice stesso.

Il Codice di comportamento, invece,

(<http://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-di-comportamento>) adottato ai sensi dell'art. 54 c 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integra e specifica i contenuti e le direttive di cui "Codice di comportamento nazionale" (DPR 16 aprile 2013 n. 62) e si applica a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, ai tecnologi nonché ai dirigenti dell'Università di Ferrara. Le disposizioni del Codice si applicano, altresì, per quanto compatibili: per il personale docente e ricercatore.

Le norme contenute nel Codice costituiscono principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti, analogamente a quanto previsto dal Codice etico di Ateneo a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'art. 23 della legge 30 dicembre 2010, n. 240; ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione; ai titolari di contratti di assegni di ricerca di cui all'art. 22 della L. 240/2010; ai titolari di borse di studio e di ricerca; agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale (150 ore) e a ogni altro soggetto non ricompreso nelle lettere precedenti a cui la normativa estenda l'applicazione del presente Codice e delle disposizioni collegate o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Ateneo.

Nei contratti o negli atti di incarico o di nomina, oppure in apposito patto aggiuntivo è inserita un'apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento, accertata dall'Autorità disciplinare competente.

Dal 2 maggio 2018, è attivo lo Spazio Inclusione in Unife rivolto a tutta la comunità universitaria con disabilità o con disturbo specifico di apprendimento; spazio di consulenza per interventi, servizi e strumenti tecnici e non, utili alla realizzazione del proprio percorso lavorativo e di studio quali accessibilità e fruibilità degli spazi di Ateneo, ausili tecnologici, postazioni di lavoro/studio adeguate, adeguamento della metodologie di lavoro/studio con relativi supporti, competenze trasversali, promozione di attività culturali e sportive, mobilità internazionale.

La pandemia Covid-19 ha forzatamente portato al "lavoro agile da casa", per non interrompere la normale attività durante il

periodo di confinamento: ciò ha evidenziato complicazioni legate all'isolamento sociale, alla mancata separazione tra momenti lavorativi e tempo libero o alla difficoltosa gestione di spazi e tecnologie con il nucleo familiare. Sono stati quindi proposti, a cura di una psicologa del lavoro e delle organizzazioni, una serie di seminari interattivi, per il personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore per gestire al meglio i risvolti psicologici della pandemia nella vita quotidiana. La psicologa ha fornito inoltre supporto diretto gratuito a chi ne facesse richiesta.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Gli organi di parità hanno definito un progetto che prevede la sperimentazione di un Servizio di ascolto aperto a tutto il personale per la promozione della salute psicofisica individuale fornendo ascolto, orientamento e supporto per la prevenzione ed il contenimento delle problematiche lavorative. L'avvio del *"Progetto Servizio di ascolto"* è stato posticipato fino al termine del processo di riorganizzazione amministrativa, ancora in atto in tutte le strutture dell'Università di Ferrara e che interessa un numero elevato di unità di Personale Tecnico Amministrativo.

La Direttiva 2/2019 ha indicato le linee guida per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni, integrando quanto previsto dalla direttiva 4 marzo 2011. Le misure, al capitolo 3.6, indicano come il CUG possa svolgere azioni di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta. Il CUG si fa quindi promotore della costituzione, insieme con l'ufficio competente per la gestione del personale di un Nucleo di ascolto organizzato interno all'Ateneo.

Tale servizio è in fase di progettazione e sarà destinato a ricevere le richieste di colloquio da parte dei dipendenti che intendono segnalare situazioni di disagio riconducibili a molestie, mobbing e discriminazioni nell'ambiente di lavoro. Lo Sportello sarà coordinato da una psicologa del lavoro e conterà su quattro componenti degli organi di parità tenendo conto anche del criterio della parità di genere.

Lo Sportello raccoglierà le segnalazioni tramite mail dedicata e il contatto con la psicologa potrà avvenire telefonicamente, tramite supporto informativo o di persona. Dopo una fase istruttoria la psicologa informerà, garantendo la privacy adeguata, gli organi di parità e, se necessario, la dirigenza al personale al fine di risolvere i disagi segnalati.

Il ruolo della psicologa è quello di facilitare il lavoro della persona in modo da rispettarne i valori, le risorse e la capacità di autodeterminazione. Durante il percorso verrà dato risalto alle risorse dell'individuo e al rafforzamento delle proprie competenze relazionali e di gestione dello stress ponendo al centro della propria attenzione l'analisi della situazione problematica e l'individuazione delle possibili soluzioni.

L'intervento viene strutturato in un percorso della durata massima di tre incontri di 45 minuti ciascuno.

Se necessario, da parte della psicologa viene concordata la possibilità di proseguire il percorso oltre ai tre colloqui o di valutare un incontro di follow-up a tre e sei mesi.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non risultano nell'anno 2020 situazioni di discriminazione/mobbing segnalate.

Nel 2015 il Senato Accademico ha approvato le modifiche al Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara adottato nel 2011 integrandolo con il *Codice di condotta per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali*. L'input è pervenuto dalla Commissione Etica, CUG e Consiglio di parità, che hanno ritenuto opportuno unire in un unico documento il Codice Etico e il Codice di condotta per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, le molestie sessuali e morali.

Il preambolo si specifica "L'Università degli Studi di Ferrara: a) riconosce il diritto irrinunciabile dei soggetti che operano nell'Ateneo di essere trattati con dignità, di essere tutelati nella propria libertà personale e di vivere in un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto; b) considera il benessere psicofisico nei luoghi di lavoro come fattore strategico, sia per l'organizzazione che per la gestione delle risorse umane. c) si

impegna a promuovere il benessere organizzativo, ovvero ad eliminare cause organizzative, carenze di informazione e di direzione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico"

All'art 17 - Violazioni del codice etico e sanzioni relative nei casi di molestie sessuali o mobbing si specifica: "*Nei casi in cui la Commissione etica riceva segnalazioni riguardanti comportamenti lesivi della dignità e integranti casi di molestie sessuali o mobbing, la Commissione, accertata violazione del presente codice, promuove gli accertamenti preliminari, avvalendosi, qualora risulti necessario, anche di esperti esterni. La Commissione è inoltre tenuta a dare tempestiva comunicazione dell'istanza al Rettore, il quale, qualora emergano elementi sufficienti, adotta i provvedimenti opportuni per avviare il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente. Qualora il Rettore (o la persona dallo stesso delegata) lo ritenga necessario, per tutelare la vittima del comportamento lesivo della dignità, lo stesso può proporre al competente Responsabile il trasferimento di una o più delle persone implicate. Ogni iniziativa volta ad ottenere l'interruzione del comportamento lesivo della dignità deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto. Durante l'intera procedura l'istante può avvalersi dell'assistenza di una persona di sua fiducia o dello Sportello di Ascolto, se istituito, di cui al successivo art. 19. Chiunque denunci consapevolmente fatti inesistenti, allo scopo di denigrare qualcuno o, comunque, di ottenere vantaggi nel lavoro e nello studio, ne risponde disciplinarmente. Nel caso sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, l'Amministrazione, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.*"

L'art 19 - Attività di sensibilizzazione e di intervento prevede che "*L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato unico di garanzia e del Consiglio di parità, è tenuta a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti discriminatori, degradanti o vessatorio.. Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione dei dirigenti e dei responsabili di struttura che dovranno promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione dei fenomeni di disagio organizzativo. L'Amministrazione, avvalendosi del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di parità, al fine di migliorare e garantire a tutte le persone che lavorano o studiano in Ateneo il benessere psicofisico, lavorativo ed organizzativo può definire tavoli tecnici di intervento in materia e istituire uno Sportello d'Ascolto cui possono rivolgersi le persone che ritengono di essere destinatarie di un comportamento lesivo della propria dignità"*

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalino comportamenti violenti o molesti affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il D.L. n. 69/2013 ha stabilito che il sistema di valutazione della attività amministrative delle Università è svolto dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), nel rispetto dei principi generali del D.lgs.150/2009. Tali disposizioni hanno determinato il trasferimento ad ANVUR delle competenze relative alla valutazione del ciclo della performance delle Università; all'Agenzia, quindi, compete non più solo la valutazione delle attività didattiche e di ricerca degli Atenei, ma anche delle attività amministrative, seppur nel rispetto delle linee generali di indirizzo fissate in origine da CIVIT. Le linee guida ANVUR del 2015 hanno introdotto la necessità di una forte integrazione tra i documenti di gestione del ciclo della performance e gli altri documenti di programmazione: il Piano Integrato sviluppa in un unico e sistemico documento, la pianificazione delle attività amministrative in ordine a *performance*, trasparenza e anticorruzione, tenendo conto della programmazione economico-finanziaria e della strategia istituzionale. Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, ha apportato le modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Decreto Brunetta), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in tema di semplificazione, razionalizzazione e maggiore integrazione della gestione della performance con quella economico finanziaria e con i sistemi di controllo interni. L'Università di Ferrara ha compiuto molti sforzi verso una reale integrazione a livello di programmazione e di attuazione delle politiche strategiche e adotta un Piano Integrato costituito da documenti autonomi (Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) ma complementari tra loro, che concorrono al più ampio processo di pianificazione e programmazione dell'Ateneo. Il Piano Integrato contiene sia le performance programmate, sia le misure di

prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ne costituisce un allegato autonomo.

In particolare, va ricordato che l'Università di Ferrara ha fissato come obiettivo strategico **UNIFE EQUA: pari opportunità e benessere per chi vive UNIFE** e l'ha declinato con azioni volte a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Gli ambiti di azione degli Organi di parità di Ateneo (Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità), nel contesto del Piano Triennale di Azioni Positive 2020/22, si sono concentrati su questi obiettivi (si veda pg <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive> (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive>))

A partire dal 2020, con le modalità di integrazione sopra descritte, il Piano Integrato ha incorporato anche il Piano di Azioni Positive redatto al fine di programmare gli obiettivi volti a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta a favore della comunità universitaria, è stato approvato il 3 dicembre 2019. Comitato Unico di Garanzia, Consiglio di Parità, Prorettrice delegata alle pari opportunità e Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità dedicati alle politiche di inclusione del PAP sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra chi lavora e studia in Ateneo, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità universitaria. La Consigliera di parità della provincia di Ferrara il 23 dicembre 2019 ha espresso parere positivo al Piano. L'Ateneo, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche rivolte alla comunità universitaria, nel mese di gennaio 2020 ha approvato il PAP come allegato al Piano Integrato dell'Università degli Studi di Ferrara.

• Benessere Organizzativo e welfare:

- *Sperimentazione smart working in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna e altri partner pubblici, a seguito della partecipazione del progetto VeLA*
- *Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ferie solidali...)*
- *Stipulazioni di convenzioni ai sensi legge 7 agosto 2015, n. 124 per supportare la genitorialità, risparmio reddito, conciliazione dei tempi di vita e di e lavoro ecc.*
- *Ipotesi polizza assicurativa fringe benefit*
- *Spazio inclusione presidio e mantenimento e Creazione sportello di ascolto ex Direttiva F.P. 2/2019*
- *Fruibilità di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo con analisi proposte abbattimento barriere architettoniche (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione)*
- *Proposta di adeguamento dei distributori di bevande e alimenti presenti nelle sedi universitarie per consentire migliore accesso alle persone con disabilità e a soggetti con diete speciali (vegetariano/senza lattosio/senza glutine) di trovare prodotti adeguati.*
- *Adesione a #StopSingleUsePlastic: plastica monouso bandita negli Atenei*

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'Università di Ferrara, grazie anche al decisivo impulso del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, ha avviato a partire dall'anno 2012, una serie di attività per l'applicazione, dapprima in via sperimentale e successivamente strutturale,

del telelavoro, in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo e secondo apposito regolamento, aggiornato nell'anno 2015. L'Ateneo si è dotato di un apposito regolamento dal 2012, aggiornato nel 2015, secondo il quale è ammesso a questa tipologia lavorativa, "fino ad esaurimento del budget annuale", il personale tecnico-amministrativo utilmente collocato in graduatoria (art. 5, co. 4). Con Decreto del Direttore Generale, nel 2019, in coerenza con gli obiettivi strategici che l'Ateneo (Piano Strategico 2019-2021) si è posto in termini di semplificazione, digitalizzazione e conciliazione vita-lavoro, è stato costituito e si è riunito con regolarità il *Gruppo di lavoro per la redazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)*, composto da rappresentanti di organi e uffici a tutela del personale tecnico-amministrativo, al fine di studiare modalità organizzative di sperimentazione per la regolamentazione del lavoro agile. L'obiettivo prioritario è stato rafforzare le competenze e diffondere una cultura del cambiamento tra le persone che sperimenteranno un nuovo modello organizzativo, basato sulla responsabilizzazione e sull'autonomia. L'Ateneo ferrarese è stato tra i primi firmatari dell'accordo che lo inserisce nel *network* del Progetto VeLA (VEloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA) e siede al tavolo di coprogettazione della Regione Emilia-Romagna (Regione pioniera e leader in tema di smart working) di condivisione di buone prassi.

L'esperienza consolidata dell'Ateneo, supportata dall'Ufficio Formazione e Benessere lavorativo, e la presenza di un gruppo di lavoro strutturale sul Lavoro Agile ha consentito di affrontare l'emergenza organizzativa dettata dalle misure di prevenzione dell'infezione Covid-19, con un ventaglio di soluzioni prontamente attivabili ed estendibili alle più ampie categorie di lavoratori. Le misure messe in campo dall'Università di Ferrara, che ha lavorato in continuo contatto con le autorità competenti e ha aggiornato tempestivamente la propria comunità accademica, sono riuscite a recepire in tempo reale le ordinanze normative nazionali e regionali in termini di conciliazione tempi di vita-lavoro e di tutela della salute. La *governance* ha lavorato, di concerto con le rappresentanze sindacali, con il Comitato Unico di Garanzia, con il Consiglio di Parità e con la Delegata del Rettore per la disabilità e le Pari opportunità, per consentire l'accesso al lavoro agile in forma straordinaria ad un numero elevato di dipendenti fornendo, attraverso gli uffici, supporto informatico e operativo.

Il ricorso alla formula del "lavoro agile emergenziale" rappresenta la più efficace misura individuata nell'ambito delle opportunità previste dai DPCM emanati per contrastare e contenere l'emergenza epidemiologica da Covid19.

L'Amministrazione in accordo con la delegazione di parte sindacale e il CUG ha individuando modalità semplificate e temporanee di accesso alla misura stessa con riferimento al personale complessivamente inteso, senza distinzione di categoria di inquadramento e di tipologia di rapporto di lavoro.

L'impegno che l'Amministrazione ha dimostrato in questo frangente ha un duplice impatto: da un lato ha consentito di mantenere operativi molti dipendenti che, diversamente, non sarebbero stati in grado di lavorare; dall'altro ha potenziato la percezione di benessere lavorativo e rafforzato il rapporto fiduciario del dipendente che è stato supportato nei carichi di cura. Bisogna però sottolineare che misure di lavoro agile in frangenti emergenziali possono enfatizzare alcuni aspetti negativi che riguardano la scarsa consapevolezza e formazione del personale coinvolto: in particolare, l'aspetto straniante dei primi giorni ai fini dell'adattamento alla nuova forma lavorativa, la mancanza di momenti di confronto in presenza coi colleghi, il rischio del venir meno del diritto alla disconnessione.

Anche il d.l. n. 18/2020 ha introdotto misure straordinarie a sostegno delle famiglie: nell'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta da remoto è stato previsto un congedo straordinario da fruirsi durante il periodo di quarantena obbligatoria o nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

In tema di Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, sono state inserite le seguenti azioni

- **Diversity management**

- *Percorsi formativi per soggetti dirigenziali, di responsabilità ed equiparate per promuovere diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.):* sono stati realizzati incontri in-formativi nell'anno 2020
- *Progetto "Di pari passo" per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o degli studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie, ecc.):* progetto in itinere

- **Formazione informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie**



dell'Ateneo

- *modulo e-learning su Unifesicura sulle tematiche di genere*: in fase di realizzazione, pubblicazione e diffusione
- *organizzazione eventi tematici a cadenza annuale (8 marzo, 17 maggio, 25 novembre 1 dicembre ecc.) e in occasione di focus specifici/evento tematico a favore delle persone* : obiettivo realizzato
- *Organizzazione eventi tematici a favore dei responsabili di ufficio per la diffusione dell'utilizzo del Bilancio di genere*: avviata formazione dei responsabili d'ufficio sul modulo di formazione CRUI sul Bilancio di genere
- *Organizzazione eventi tematici a favore del personale tecnico amministrativo e docente per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida sul linguaggio di genere/documenti accessibili*: incontri programmati sull'anno 2021
- **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio**
 - *Monitoraggio applicazione normativa personale tecnico-amministrativo*: in itinere
 - *Monitoraggio applicazione normativa personale docente e ricercatore*: in itinere
 - *Monitoraggio applicazione normativa studenti e studentesse*: in itinere
 - *Organizzazione incontri di coding dedicati a ragazze delle scuole primarie e secondarie di I e II grado per le figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria e entro il limite previsto anche a soggetti esterni*: in fase di progettazione
 - *Organizzazione settimane estive STEM dedicate a ragazze delle scuole secondarie di I e II grado per le figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria e entro il limite previsto anche a soggetti esterni*: in fase di progettazione

Obiettivo:**Rafforzamento dei CUG**

In tema di Rafforzamento dei CUG sono state inserite le seguenti azioni:

- **Potenziamento networking, sinergie e comunicazione**
 - *Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria ai sensi dell'art.7 dello Statuto e dell'art. 19 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Ferrara*: in itinere
 - *Partecipazione rete CUG provinciali con Consigliera di parità*: incontri slittati al 2021 causa emergenza sanitaria Covid-19
 - *Partecipazione al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia*: partecipazione costante
 - *Potenziamento sito web Equality&Diversity e newsletter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial*: in fase di realizzazione
 - *Bilancio di genere*: in fase di realizzazione
 - *Linguaggio di genere*: in fase di utilizzo e potenziamento <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/strutture-e-servizi/sportello-di-ascolto> (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/strutture-e-servizi/sportello-di-ascolto>)

Per maggiori informazioni <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive> (<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive>)

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

La partecipazione alla Rete Nazionale CUG vede un coinvolgimento diretto degli organi parità all'interno dei gruppi di lavoro della REte, per aree tematiche.

Analogamente, gli organi parità dell'università di Ferrara partecipano attivamente ai gruppi di lavoro CRUI sulle tematiche di genere.

E' in fase di studio, in raccordo con l'Ufficio Bilancio, l'integrazione del Bilancio di genere col Bilancio Unico di Ateneo e la conseguente riclassificazione contabile di costi e progetti.

Per maggiori informazioni <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive>
(<http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive>)

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	NOMINA A SEGUITO DI PRESENTAZIONE DI CURRICULUM
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	DECRETO, Rep. n. 1082/2018 Prot n. 98407 del 18/07/2018
--------------------	---

Data:	18/07/2018
-------	------------

Organo sottoscrittore:	DIRETTORE GENERALE
------------------------	--------------------

Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
--	--

Dotazione euro:	
-----------------	--

€3500,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	
--	--

€0,00

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?:	No
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity
-----------------	---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

RSU

Gruppo di lavoro CRUI sulle questioni di genere; Tavolo regionale permanente per le politiche di genere

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- 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
- 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?



- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Considerazioni conclusive

L'Università di Ferrara vanta una tradizione consolidata in tema di azioni volte alla garanzia delle pari opportunità e del rispetto del principio di non discriminazione, e nell'ambito della promozione del benessere organizzativo. Il sostegno politico alle azioni degli Organi di parità è elemento imprescindibile ai fini del raggiungimento di obiettivi seri e coerenti con il Piano strategico di Ateneo e del Piano di Azioni positive ad esso collegato. L'azione sinergica di Comitato Unico di Garanzia, Consiglio di Parità e Prorettrice delegata alle pari opportunità, con il supporto del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità, mette a disposizione le risorse necessarie per le proposte, le azioni e la realizzazione degli obiettivi inseriti nel PAP a favore della comunità universitaria.

Rispetto ai dati considerati si segnala un'evidente differenza rispetto alla parità di genere tra la componente tecnico amministrativa, regolamentata da *Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro* (CCNL) "Istruzione e Ricerca" settore *Università*., e la componente docente con contratto di tipo pubblicistico. In particolare si sottolinea la grossa preoccupazione legata alle posizioni relative alla prima fascia accademica con uno scarto oltremodo significativo a favore della componente maschile e relativo scarto stipendiale. Si evidenzia inoltre ancora il difficile raggiungimento della parità di genere nell'ambito della composizione delle commissioni di concorso.

Rilevante inoltre è il dato rispetto al ricorso preponderante della componente femminile agli strumenti di conciliazione familiari quali telelavoro e congedi parentali o permessi.

Sul fronte personale tecnico amministrativo, gli organi di parità di Ateneo si auspicano un'approvazione celere del Regolamento ferie e riposi solidali al fine di rendere reale la possibilità di fruizione di questa misura solidaristica a favore delle categorie regolamentate dalla normativa.

Il recente impulso alla creazione di reti sul territorio è sicuramente la strada da percorrere al fine della conoscenza e condivisione di risorse e buone prassi. A tal fine gli organi di parità di Ateneo considerano una risorsa la condivisione con la Rete Nazionale CUG e ha un progetto in essere al fine di dare nuova vita alla rete provinciale dei CUG per creare nuove sinergie.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La piena realizzazione delle Azioni positive programmate ha bisogno di un supporto fattivo e sempre costante: le politiche di pari opportunità e non discriminazione devono essere considerate paritarie agli altri obiettivi strategici dell'Ateneo. Il linguaggio e il bilancio di genere devono diventare parte integrante dei documenti strategici e operativi di Ateneo, non mero esercizio stilistico: il vero raggiungimento degli obiettivi si avrà quando, oltre all'appoggio politico, ci sarà una reale consapevolezza dell'importanza di questi strumenti da parte di Dirigenti e Responsabili d'Ufficio. Tale obiettivo sarà possibile grazie ad una formazione mirata: per attuarla è necessario un investimento concreto in termini finanziari e di risorse umane e strumentali. Com'è noto il contributo dei componenti al Comitato Unico di Garanzia (e parallelamente al Consiglio di Parità) avviene su base volontaria: in una realtà lavorativa sempre più performante e che impegna il dipendente su attività sempre più numerose e complesse, a causa delle istanze normative e le necessità di aggiornamento, l'impegno dei componenti degli organi di parità richiede uno sforzo ulteriore e spesso un contributo che va oltre l'orario regolare di lavoro. La presenza del supporto del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità è fondamentale in questa prospettiva ma deve essere supportato dalla reale consapevolezza di tutti gli uffici dell'Ateneo in termini di integrazione delle politiche di pari opportunità e non discriminazione nell'attività ordinaria. Alla base di questa consapevolezza sarebbe necessaria un'indagine di clima recente e ben strutturata, al momento non realizzata a causa del processo di riorganizzazione in atto negli ultimi

anni.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-ferrara-2021>