



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Verona - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Universita' degli Studi di Verona

Regione: Veneto

Provincia: VR

Comune: Verona

CAP: 37129

Indirizzo: Via Dell'Artigliere 8

Codice Amministrazione: uni\_vr

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Università Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2019 – 2021

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_vr-  
triennio\\_2019-2021-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_vr-triennio_2019-2021-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_vr-triennio\\_2019-2021-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_vr-triennio_2019-2021-anno_.pdf))  
(1.5 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
Organo di vertice	Componente CdA - Inquadramento D1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico D1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico - Inquadramento D3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico - Inquadramento EP2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Componente Senato Accademico - Inquadramento EP3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C1 - Tempo determinato	4	2	2	0	0	7	5	6	1	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D1 - Tempo determinato	0	2	2	0	0	0	5	2	0	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B2 - Tempo indeterminato	0	0	2	0	0	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B3 - Tempo indeterminato	2	0	1	8	0	0	1	2	4	3
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B4 - Tempo indeterminato	0	0	2	1	2	0	4	5	5	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B5 - Tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0

		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
Tipologia di personale	Inquadramento										
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo B6 - Tempo indeterminato	0	0	0	5	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C1 - Tempo indeterminato	1	14	6	5	0	2	13	20	6	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C2 - Tempo indeterminato	0	3	7	8	0	0	0	15	13	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C3 - Tempo indeterminato	0	2	12	8	1	0	7	51	19	6
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C4 - Tempo indeterminato	0	2	3	7	1	0	0	7	13	2
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C5 - Tempo indeterminato	0	0	1	5	0	0	0	3	6	3
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C6 - Tempo indeterminato	0	0	0	2	1	0	0	1	6	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo C7 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	4	8	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D1 - Tempo indeterminato	4	9	22	1	0	5	30	30	5	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D2 - Tempo indeterminato	0	0	10	11	2	0	2	25	11	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D3 - Tempo indeterminato	0	1	19	12	3	0	2	24	40	4
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D4 - Tempo indeterminato	0	0	0	7	1	0	0	4	18	3
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D5 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo D6 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	0	6	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP1 - Tempo indeterminato	0	0	2	2	1	0	0	2	4	0



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
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP2 - Tempo indeterminato	0	0	2	1	0	0	0	1	5	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP3 - Tempo indeterminato	0	0	0	2	1	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP4 - Tempo indeterminato	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo EP5 - Tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Esperto linguistico (500 ore)	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico (600 ore)	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Esperto Linguistico (800 ore)	0	1	2	4	2	0	2	7	11	2
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo tempo det. Tecnologo	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		11	37	98	100	20	14	72	214	203	31
Totale % sul personale complessivo		1,38	4,63	12,25	12,50	2,50	1,75	9,00	26,75	25,38	3,88

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tra 3 e 5 anni	0	7	4	3	0	14	45,16	5,43	1	8	6	2	0	17	54,84	3,22
Tra 5 e 10 anni	1	2	4	1	2	10	32,26	3,88	0	4	9	6	2	21	67,74	3,98
Superiore a 10 anni	0	9	75	85	18	187	32,08	72,48	0	18	168	182	28	396	67,92	75,00
Inferiore a 3 anni	10	18	12	7	0	47	33,33	18,22	13	41	31	8	1	94	66,67	17,80
Totale	11	36	95	96	20	258			14	71	214	198	31	528		
Totale %	1,40	4,58	12,09	12,21	2,54	32,82			1,78	9,03	27,23	25,19	3,94	67,18		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	17	44,74	21	55,26	38	4,82
Categoria B	Diploma di scuola superiore	7	38,89	11	61,11	18	2,28
Categoria B	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	0,51
Categoria B	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,25
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	5	21,74	18	78,26	23	2,92
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	41	38,32	66	61,68	107	13,58
CATEGORIA C	Laurea	15	53,57	13	46,43	28	3,55
CATEGORIA C	Laurea magistrale	25	20,16	99	79,84	124	15,74
CATEGORIA C	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,25
CATEGORIA C	Master di II livello	1	14,29	6	85,71	7	0,89
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,76
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	5	55,56	4	44,44	9	1,14
Categoria D	Diploma di scuola superiore	20	37,74	33	62,26	53	6,73
Categoria D	Laurea	8	27,59	21	72,41	29	3,68
Categoria D	Laurea magistrale	53	31,18	117	68,82	170	21,57
Categoria D	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,25
Categoria D	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,13
Categoria D	Dottorato di ricerca	19	33,93	37	66,07	56	7,11
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,13
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	13	46,43	15	53,57	28	3,55
CATEGORIA EP	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,38
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,13
CATEGORIA C tempo det	Diploma di scuola superiore	2	22,22	7	77,78	9	1,14
CATEGORIA C tempo det	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	0,51

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C tempo det	Laurea magistrale	3	21,43	11	78,57	14	1,78
CATEGORIA D tempo det	Laurea magistrale	4	50,00	4	50,00	8	1,02
CATEGORIA D tempo det	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	0,63
CEL	Laurea magistrale	10	27,78	26	72,22	36	4,57
Totale personale		259		529		788	
Totale % sul personale complessivo		32,58		66,54		99,12	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

## 1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONE

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

#### a) Organi di vertice, dettagliata per incarico:

La tabella mostra la ripartizione per gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico, restituendo un quadro sostanzialmente paritario.

Gli organi di vertice analizzati sono il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione e mostrano la composizione di 3 unità di genere maschile e 2 unità di genere femminile, così ulteriormente suddivisi: un componente di genere maschile, nella fascia di età 41-50, siede in Cda; due componenti di genere maschile, nella fascia di età 41-50 siedono in SA; una componente di genere femminile, nella fascia di età 31-40, siede in SA e una componente di genere femminile, nella fascia di età 41-50, siede in SA.

Tutti i componenti appartengono a livelli di inquadramento fra D ed EP: i 3 componenti di genere maschile sono inquadrati nei livelli D1, D3, EP2; le 2 componenti di genere femminile sono inquadrati nei livelli D1 ed EP3.

#### b) Tabella per il personale dirigenziale, dettagliata per incarico:

La tabella mostra la ripartizione per il personale dirigenziale, dettagliata per incarico, restituendo anche in suddetti casi un quadro sostanzialmente paritario.

Il personale dirigenziale è equamente distribuito in 3 unità di genere maschile e 3 unità di genere femminile; tutte le unità sono in una fascia d'età compresa fra 51-60 anni. Il Direttore generale è di genere maschile.

#### c) Tabella per il personale non dirigenziale:

La tabella riporta tutti i livelli di inquadramento per il personale TA a tempo indeterminato (dall'inquadramento B2 a EP5) e per il personale TA a tempo determinato, oltre alle categorie C e D, anche il personale dei CEL.

La tabella restituisce per il personale TA a tempo indeterminato una significativa prevalenza della componente femminile: 266 M e 534 F, corrispondente a più del 60% per il genere femminile.

Per entrambe le categorie, le fasce d'età maggiormente interessate sono quelle 41-50 e 51-60.

#### e) Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio:

La percentuale di donne con titolo di studio post-laurea (e talora anche con laurea magistrale) risulta superiore in quasi tutte le categorie.

#### f) Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere:

La permanenza nel profilo e livello è simile tra uomini e donne, con un indice di pari distribuzione di genere.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	1	2	5	2	10	55,56	3,80	0	0	7	1	0	8	44,44	1,50
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	1,69	0,38	0	2	30	24	2	58	98,31	10,90
Tempo Pieno	11	36	93	95	17	252	35,10	95,82	14	69	177	177	29	466	64,90	87,59
Totale	11	37	95	100	20	263			14	71	214	202	31	532		
Totale %	1,38	4,65	11,95	12,58	2,52	33,08			1,76	8,93	26,92	25,41	3,90	66,92		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT MISTO 73,34%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT MISTO 75,22%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,20	0	0	1	0	0	1	50,00	0,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	3	0	5	100,00	0,43

# Relazione CUG - Universita' degli Studi di Verona - 2021

19 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 72,50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	0,26
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	0	0	1	1	16,67	0,20	0	0	3	2	0	5	83,33	0,43
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	4	0	10	100,00	0,87
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 85%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17
PT ORIZZONTALE SETTIMALE 87,70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,88%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	0	5	100,00	0,43
PT ORIZZONTALE SETTIMALE 89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,09
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	0,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90,27%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT VERTICALE SETTIMANALE 30%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,20	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	1	2	4	2	9	56,25	1,80	0	0	6	1	0	7	43,75	0,61
PT VERTICALE MENSILE 53,24%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT VERTICALE MENSILE 58,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,17



Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT VERTICALE MENSILE 73,34%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,09
PT VERTICALE MENSILE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17
PT VERTICALE MENSILE 76,39%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17
PT VERTICALE MENSILE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17
PT VERTICALE MENSILE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,09
PT VERTICALE ANNUALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,17
Personale che fruisce del lavoro agile	10	27	83	66	19	205	31,06	41,00	10	53	194	161	37	455	68,94	39,39
Personale che fruisce di orari flessibili	11	36	95	100	20	262	33,04	52,40	14	71	214	201	31	531	66,96	45,97
Personale che fruiva del PT pre-Covid	0	2	2	5	3	12	14,63	2,40	0	2	34	25	9	70	85,37	6,06
Personale che fruiva del Lavoro Agile pre-Covid	0	1	5	2	1	9	21,43	1,80	0	3	22	6	2	33	78,57	2,86
Totali	21	67	187	179	46	500			24	131	501	418	81	1155		
Totali %	1,27	4,05	11,30	10,82	2,78	30,21			1,45	7,92	30,27	25,26	4,89	69,79		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## SEZIONE 2- CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

### 1.2. RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE E ETÀ E TIPO DI PRESENZA

La tabella, oltre a offrire un dato significativo nella prospettiva del turn-over poiché vi sono 25 unità di personale di genere maschile e 26 di genere femminile che superano i 61 anni, mostra che, nel dato assoluto:

- il 95% del personale di genere maschile è a tempo pieno;
- l'87% del personale di genere femminile è a tempo pieno.

Il tempo parziale (soprattutto nella formula +/- al 50%) è usufruito in maggior parte dal personale TA di genere femminile.

### 1.9 FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Sui dati del part-time (**Tabella 1.2**), ci si limita a replicare che il tempo parziale (soprattutto nella formula +/- al 50%) è

usufruito in maggior parte dal personale TA di genere femminile:

- il 95% del personale di genere maschile è a tempo pieno: 253 unità a fronte di 13 a tempo parziale;
- l'84% del personale di genere femminile è a tempo pieno: 439 unità a fronte di 86 a tempo parziale.

Si segnala, altresì, che tutti i dipendenti dell'Ateneo appartenenti alla categoria del personale tecnico amministrativo, siano a tempo indeterminato o a tempo determinato, godono di flessibilità in entrata e in uscita. Inoltre, è possibile scegliere fra orario continuato, oppure due rientri settimanali e in quest'ultimo caso, stabilire i giorni di rientro.

Prima dell'emergenza sanitaria, fruiva del telelavoro in larga maggioranza il personale di genere femminile (78% a fronte del 21% di personale di genere maschile), sempre nella fascia d'età 41-50 (26 unità).

Oggi, nell'alternanza fra periodi di lockdown, nei quali il personale raggiunge il 98% di lavoro agile, si deve registrare che il 31% del personale di genere maschile e il 67% di genere femminile fruisce del lavoro agile .

Inoltre, fruisce del lavoro con orari flessibili il 33% del personale di genere maschile e il 67% di quello femminile: del personale di genere maschile, ne fruisce in maggioranza il personale nella fascia d'età 41-50 (94 unità) e 51-60 (89 unità) su 252 unità complessive; del personale femminile, ne fruisce in maggioranza ancora il personale nella fascia d'età 41-50 (209 unità) e 51-60 (182 unità) su 494 unità complessive.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	303	52,60	273	47,40	576	3,36
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	147	3,94	3584	96,06	3731	21,78
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	4151	35,77	7453	64,23	11604	67,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	73	6,00	1143	94,00	1216	7,10
Totale permessi	4674	27,29	12453	72,71	17127	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Frisce dei congedi parentali in larga maggioranza il personale di genere femminile:

- i permessi giornalieri per congedi parentali fruiti sono distribuiti in n. 147 (ca. 4%) per il genere maschile e in n. 3731 (96%) per il genere femminile;
- i permessi orari per congedi parentali fruiti sono distribuiti in n. 73 (6%) per il genere maschile e in n. 1216 (94%) all'interno del genere femminile.

Per quanto attiene ai permessi offerti dalla disciplina n. 104/1992:

- i permessi giornalieri ex l. 104 sono fruiti in n. 303 (52%) per il genere maschile e in n. 576 (47%) per il genere femminile;
- i permessi orari ex l. 104 sono fruiti in n. 4145 (ca 36%) per il genere maschile e in n. 7453 (64%) per il genere femminile;

Rispetto alle misure di conciliazione del part-time e del lavoro a distanza, nonché per i congedi parentali, che registrano una netta prevalenza per il genere femminile (forse anche connessa alle funzioni parentali), le misure predisposte dalla legge 104 mostrano una distribuzione in termini di genere che appare in un disequilibrio meno marcato, ma sempre significativo: il dato potrebbe rappresentare una maggiore distribuzione fra generi delle funzioni di cura connesse alle esigenze previste dalla legge 104.

In media la componente maschile ha usufruito di 1,15 giornate di permesso e di 15,78 ore di permesso ex lege 104, a fronte di una componente femminile che ha utilizzato solo 0,5 giornate di permesso e 14 ore di permesso ex lege 104. Il dato dimostra la maggior diffusione tra gli uomini titolari di tale diritto ad usufruirne.

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

- Nuovi strumenti di conciliazione

## 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 Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

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

**Iniziativa n. 1 BABY ATENEO (3 mesi-3 anni) Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro:** Attivo dal 2006 dispone di 18 posti riservati ai figli di coloro che studiano e lavorano in Ateneo (componente tecnico-amministrativa, docente, studentesca e contrattista). Nel 2020, si è provveduto alla procedura pubblica per l'aggiudicazione di un affidamento triennale, con cui il servizio è stato affidato alla nuova cooperativa vincitrice dell'appalto da settembre 2020.

**Iniziativa n. 2 Baby Ateneo Estate (3 mesi-3 anni) Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro:** Dal 10 giugno 2020, non appena le condizioni lo hanno consentito, fino al 31 luglio, è stato offerto un servizio di Centro estivo all'interno del Baby Ateneo per 15 bambini di tre mesi fino ai tre anni, adeguando la struttura alle prescrizioni sanitarie richiesta in ragione del Covid-19, con messa in sicurezza dello spazio e adempimenti sanitari.

**Iniziativa n. 3 CRESCI E VIVI CON LO SPORT (per la comunità universitaria) Obiettivo: Benessere organizzativo:** Al fine di promuovere il benessere psicofisico è attiva una convenzione che consente ai dipendenti e agli studenti (e ai loro figli minorenni) di utilizzare i servizi del Centro Universitario Sportivo fruendo di un rimborso pari al 50% della quota di iscrizione. Nel 2020, viste le restrizioni, le attività si sono ridotte ai mesi possibili e relativamente alle sole ammesse.

**Iniziativa n. 4 CENTRO ESTIVO DI ATENEO (5-11 anni) Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro:** da giugno a settembre accoglie i bambini e i ragazzi da 5 a 16 anni figli di dipendenti e di studenti dell'Ateneo. Il servizio è attivo in diverse sedi dell'Ateneo, rimborsando il 50% della retta per la frequenza e il costo del trasporto. Nel 2020, l'azione è partita

non appena è stato consentito dalle disposizioni Covid-19: dal 15 giugno, a favore di bambini compresi fra i 6 e gli 11 anni.

**Iniziativa n. 5 Laboratori on line “Univr\_Edu 6-13 anni” Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro:** Dal 22 giugno al 16 luglio 2020, il Cug ha organizzato una serie di Laboratori in streaming, tenuti da docenti dell’Ateneo e rivolti ai figli dei componenti della Comunità universitaria, differenziati per minori della fascia della scuola primaria e della scuola media inferiore.

**Iniziativa n. 6 Smart working Obiettivo: Favorire la conciliazione Vita/Lavoro:** Il progetto telelavoro iniziato nel 1999, è successivamente rientrato nei piani di azioni positive. Dal 2020, in ragione della situazione pandemica, l’Università di Verona ha provveduto a modificare le procedure in atto, accostando al tradizionale bando di telelavoro, il lavoro in emergenza e provvedendo altresì a lavorare con un tavolo di parte pubblica e di parte sindacale alla costruzione del regolamento per il lavoro agile o smartworking e per l’accordo individuale.

**Iniziativa n. 7 Consigliera/e di Fiducia e Sportello di ascolto e supporto psicologico Obiettivo: Benessere organizzativo, la lotta a discriminazioni, mobbing, molestie e violenze:** Il CUG ha istituito lo “Sportello di ascolto e di supporto psicologico dei dipendenti”, per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di stress, ansia e calo motivazionale. E’ presente, inoltre, la figura del/della Consigliera/a di fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi a lei proposti in materia di mobbing e molestie che hanno luogo nell’ambiente di studio e di lavoro, è presente in Ateneo con un contratto triennale. Nel 2020, l’Università di Verona ha provveduto, scaduto il precedente contratto di collaborazione, ad avviare il nuovo bando, selezionare le candidature e affidare il contratto triennale.

**Iniziativa n. 8 Attività di sensibilizzazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni Obiettivo: organizzazione e patrocinio eventi:** per l’8 marzo 2020, è stato offerto nei canali Univr lo spettacolo teatrale “BEN. Lettura teatrale” di brani tratti da “Il quinto figlio” e “Ben nel mondo” di Doris Lessing”; per il 17 maggio 2020, Giornata internazionale contro l’omo-bi-transfobia, un evento dal titolo “Dalla giornata mondiale contro l’omo-bi-transfobia alla giornata mondiale del rifugiato”; patrocinato i **Corsi sull’educazione finanziaria** del Dipartimento di Economia Aziendale, organizzato in collaborazione con Regione Veneto.

**Iniziativa n. 9 e 10 Campagna contro la violenza di genere e domestica e Mostra STOP/ Campagna contro l’uso di un linguaggio violento e sessista Obiettivo: Promuovere una cultura di contrasto alle violenze di genere:** In occasione del 25 novembre, il Cug ha organizzato una mostra itinerante “STOP/ Campagna contro l’uso di un linguaggio violento e sessista”. A marzo 2020, il Cug ha organizzato una Campagna contro la violenza domestica e di genere in tempo di Corona virus “Se la tua casa non è un posto sicuro”.

**Iniziativa n. 11 Attività di formazione con la Consigliera di fiducia Obiettivo: Promuovere una cultura per le pari opportunità e la lotta a discriminazioni, mobbing, molestie, violenze:** il Cug ha approvato e sta realizzando dei percorsi tematici di formazione, rivolti al personale e alla componente dottorande/i, assegniste/i, specializzande/i.

**Iniziativa n. 12 Bilancio di genere Obiettivo: Promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e promozione di ogni forma di discriminazione:** L’ateneo ha avviato il progetto sul Bilancio di genere, costituendo un gruppo di lavoro composto da parte tecnico-amministrativa e docente realizzando l’analisi di contesto con la raccolta di dati relativi alle azioni e agli impegni economico-finanziari “di genere”, per la predisposizione del Bilancio di genere che verrà portata a compimento con il 2021.

Si segnala che nelle pubbliche amministrazioni universitarie, il Ptap è formalmente approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione, che attribuisce anche il Budget di gestione, ma è concretamente proposto dal Cug; non è possibile individuare una così netta distinzione fra amministrazione universitaria e Cug, che è il principale motore della realizzazione del Piano di azioni positive, in collaborazione con la Governance di Ateneo, con la Direzione Risorse umane, Amministrazione e finanza, Tecnica e logistica e di altre direzioni all’uopo coinvolte (es. Didattica e servizi agli studenti).

In tal senso, il Cug non può che esprimere grande soddisfazione per la collaborazione dell’amministrazione nella realizzazione delle azioni positive.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	16	89	212	202	6	525	29,26	24,69	109	173	565	388	34	1269	70,74	20,55
Cat. B Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	31	0	5	0	0	36	14,63	1,69	0	21	45	144	0	210	85,37	3,40
Cat. C Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	70	220	147	355	5	797	26,71	37,49	60	328	1181	558	60	2187	73,29	35,42
Cat. D Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	11	71	303	157	2	544	21,96	25,59	6	271	983	558	115	1933	78,04	31,31
Cat. EP Formazione obbligatoria/facoltativa del personale tecnico-amministrativo	0	0	17	17	18	52	15,62	2,45	0	0	41	237	3	281	84,38	4,55
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	8	0	8	100,00	0,13
Lavoro agile + POLA	0	0	6	9	0	15	34,09	0,71	0	0	14	15	0	29	65,91	0,47
Le regole in tema di protezione dei dati personali e il ruolo del DPO	6	24	60	30	0	120	35,71	5,64	3	27	102	69	15	216	64,29	3,50
Obbligatoria (sicurezza)	0	8	5	19	5	37	47,44	1,74	5	0	9	27	0	41	52,56	0,66
Totale ore	134	412	755	789	36	2126			183	820	2940	2004	227	6174		
Totale ore %	1,61	4,96	9,10	9,51	0,43	25,61			2,20	9,88	35,42	24,14	2,73	74,39		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

### FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

La Tabella in esame mostra che sia nel genere maschile, sia in quello femminile, la fascia d'età più sensibile all'acquisizione di competenze di aggiornamento professionale è quella 41-50; ragionevolmente, la fascia si sposta per entrambi i generi in quella 51-60 per l'acquisizione delle competenze manageriali e relazionali, a fronte delle attribuzioni di funzioni dirigenziali, o di responsabilità, generalmente attinenti suddetta fascia d'età.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissioni concorso Personale Docente IUS/14	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente L-LIN/14	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente L-FIL-LET/15	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente IUS/07	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente ING-INF/04	3	100,00	0	0,00	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente MED/17	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente BIO/04	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente MED/09	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente L-FIL-LET/04	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente M-FIL/04	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente MED/50	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente MED/18	5	100,00	0	0,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente MED/36	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente BIO/14	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente SECS-9/01	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente CHIM/06	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente ING-INF/06	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente M-EDF/02	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente MED/18	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente SECS-P/01	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissioni concorso Personale Docente L-LIN/05	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente FIS/08	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente SECS-P/10	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente L-LIN/12	1	33,33	2	66,67	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente MED/43	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente IUS/18	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente MED/26	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente BIO/10	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Donna
Commissioni concorso Personale Docente IUS/16	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente BIO/11	2	66,67	1	33,33	3	1,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente ING-IND/13	2	40,00	3	60,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente IUS/17	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente L-ART/05	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente L-LIN/07	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Donna
Commissioni concorso Personale Docente IUS/14	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente AGR/15	3	60,00	2	40,00	5	2,51	Uomo
Commissioni concorso Personale Docente L-LIN/10	2	40,00	3	60,00	5	2,51	Donna
Commissioni di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2020dtatd001	1	25,00	3	75,00	4	2,01	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2020dtatd002	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2020dtatd003	1	25,00	3	75,00	4	2,01	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2020dtatd004	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area amministrativa codice 2020dtatd006	1	20,00	4	80,00	5	2,51	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area amministrativa codice 2020dtatd007	1	20,00	4	80,00	5	2,51	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area amministrativa codice 2020dtatd008	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. C - Area amministrativa codice 2020ctatd009	1	25,00	3	75,00	4	2,01	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2019dta008	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area amministrativa codice 2019cta010	3	75,00	1	25,00	4	2,01	Donna
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2019dta011	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2019dta012	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. D - Area tecnica codice 2019dta013	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. C - Area amministrativa codice 2019cstab001	1	25,00	3	75,00	4	2,01	Uomo
Commissione di concorso personale tecnico-amministrativo cat. C - Area amministrativa -PEV codice 2019cpев002	2	50,00	2	50,00	4	2,01	Uomo
Totale personale	101		98		199		
Totale % sul personale complessivo	12,70		12,33		25,03		

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

## COMPOSIZIONE DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Per le commissioni di concorso del personale docente si deve rilevare che su 37 commissioni, solo 2 procedure hanno previsto uno squilibrio di genere, prevedendo una commissione interamente maschile, nei settori ING-INF 04 con procedura valutativa di 3 componenti e MED18 con procedura selettiva di 5 componenti.

Per quanto attiene alle funzioni di Presidente di commissione, nei concorsi per il docente, questa è stata ricoperta solo in 12 commissioni su 37 (circa 30% del totale) da donne.

## COMPOSIZIONE DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il personale TA, si rileva una sostanziale e buona configurazione delle commissioni, che prevedono in larghissima maggioranza un'equa distribuzione fra genere: sul totale di 15 commissioni, nessuna commissione è mono-rappresentata e 1 commissione hanno previsto uno squilibrio di genere a favore di quello maschile.

Per quanto attiene alle funzioni di Presidente di commissione, nei concorsi per il personale tecnico-amministrativo, questa è stata ricoperta in 7 commissioni su 15 da donne.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Collaboratore esperto linguistico t.det.(300 ore)	€0,00	€928,00	€ 928,00	100,00
Collaboratore esperto linguistico t.det.(500 ore)	€0,00	€1493,20	€ 1493,20	100,00
Collaboratore esperto linguistico t.det. (800 ore)	€2563,15	€2297,21	€ -265,94	-11,58
Collaboratore esperto linguistico (600 ore)	€0,00	€2024,22	€ 2024,22	100,00
Collaboratore esperto linguistico (800 ore)	€2848,99	€2720,56	€ -128,43	-4,72
Dirigente di ruolo	€5957,95	€6239,90	€ 281,95	4,52
Direttore generale (Legge 240/2010)	€11685,90	€10521,50	€ -1164,40	-11,07
Esperto linguistico (500 ore)	€2069,11	€2074,37	€ 5,26	0,25
Esperto Linguistico (800 ore)	--	€3367,65	€ 3367,65	100,00
Comandato da altro ente	€0,00	€31,80	€ 31,80	100,00
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B2 tempo indet	€1724,85	€1657,07	€ -67,78	-4,09
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B3 tempo indet.	€1711,56	€1696,43	€ -15,13	-0,89
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B4 tempo indet	€1800,16	€1766,52	€ -33,64	-1,90
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B5 tempo indet	€0,00	€1817,79	€ 1817,79	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. B6 tempo indet	€1925,02	€1880,02	€ -45,00	-2,39
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C1 tempo indet	€1774,03	€1766,51	€ -7,52	-0,43
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C2 tempo indet	€1872,78	€1809,33	€ -63,45	-3,51
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C3 tempo indet	€1846,96	€1873,26	€ 26,30	1,40
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C4 tempo indet	€1987,56	€1982,43	€ -5,13	-0,26
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C5 tempo indet	€2096,39	€2030,51	€ -65,88	-3,24
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C6 tempo indet	€2290,39	€2075,84	€ -214,55	-10,34
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. C7 tempo indet	€2240,83	€2274,88	€ 34,05	1,50
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D1 tempo indet	€2098,00	€2107,45	€ 9,45	0,45
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D2 tempo indet	€2234,48	€2426,54	€ 192,06	7,91
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D3 tempo indet	€2364,48	€2422,31	€ 57,83	2,39
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D4 tempo indet	€2499,85	€2544,14	€ 44,29	1,74
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D5 tempo indet	€2533,80	€2763,25	€ 229,45	8,30
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D6 tempo indet	€4059,09	€3179,07	€ -880,02	-27,68
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP1 tempo indet	€3138,73	€3156,69	€ 17,96	0,57
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP2 tempo indet	€3339,43	€3431,33	€ 91,90	2,68
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP3 tempo indet	€3590,92	€2936,69	€ -654,23	-22,28
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP4 tempo indet	€3824,88	€3911,17	€ 86,29	2,21
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. EP5 tempo indet	€3737,49	€4010,49	€ 273,00	6,81
Tecnologo a t.det. art. 24-bis Legge 240/2010 equip. D5	€2300,18	€0,00	€ -2300,18	--
Tecnologo a t.det. art. 24-bis Legge 240/2010 equip. D4	€0,00	€1590,78	€ 1590,78	100,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D1 - NG	€0,00	€2115,78	€ 2115,78	100,00
Pers. Tecnico Amm.vo - Pos.Econ. D2 - NG	€0,00	€1874,57	€ 1874,57	100,00
Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. D1 (tempo det. INPGI)	--	€2086,68	€ 2086,68	100,00
Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. C1 (tempo det. INPDAP)	€1777,85	€1787,34	€ 9,49	0,53
Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. D1 (tempo det. INPDAP)	€2074,43	€2040,51	€ -33,92	-1,66

La tabella non offre molti spunti di riflessione, a fronte della parità retributiva nella pubblica amministrazione e, di qui, nel comparto universitario. Le differenze, laddove presenti, si potrebbero spiegare esclusivamente dalle voci di accessorio diversamente attribuite.

Una leggera flessione a favore del genere maschile potrebbe trovare spiegazione nella fruizione in larga parte ad uso del personale di genere femminile, delle misure di conciliazione (congedi, part-time, permessi retribuiti).

Le differenze più significative, a svantaggio della componente femminile, si registrano nei livelli D6, EP3 e C6, categorie dove la penalizzazione raggiunge rispettivamente il 27%, il 22% e il 10,3%.

Le situazioni in cui, invece, lo stipendio medio delle donne è maggiore di quello conseguito dagli uomini sono le categorie D5, D2 e EP5 che presentano un divario rispettivamente del 8.3%, 7.9% e 6.8 %.

Ad eccezione della categoria D2 che conta al suo interno 61 elementi, nelle altre categorie il numero dei soggetti coinvolti sono un numero molto limitato, si va da un minimo di 4 a un massimo di 11 elementi.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì  
state effettuate indagini riguardo a:  
benessere organizzativo con la  
valutazione dello stress lavoro  
correlato e la valutazione dei rischi in  
ottica di genere?:

L'indagine sul benessere organizzativo, realizzata dal Nucleo di Valutazione, è stata acquisita dal Cug e condivisa in una seduta comune in Senato accademico e in Consiglio di amministrazione, nella quale è stato possibile suggerire approfondimenti e letture, nonché futuri interventi sinergici.

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:	Non so

#### 1. Consigliera di Fiducia

Come previsto dalla direttiva del 4 novembre 2010 del Ministero per la Pubblica amministrazione e del Ministro per le Pari opportunità, nonché dallo Statuto di Ateneo, è presente in Ateneo con un contratto triennale la figura del/della Consigliere/a di fiducia, chiamata a prevenire, gestire e risolvere i casi a lei proposti in materia di mobbing e molestie che hanno luogo nell'ambiente di studio e di lavoro. A scadenza semestrale la/il Consigliera/e di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il Cug e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento.

#### 2. Sportello di ascolto e di supporto psicologico per i dipendenti

Il Cug dell'Università di Verona ha anche istituito lo "Sportello di ascolto e di supporto psicologico dei dipendenti". Il servizio inizialmente offerto in due sedi, oggi in una sola, si configura quale spazio neutro presso il quale trovare sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di stress, ansia e calo motivazionale. Si tratta di questioni distinte da quelle affrontate dalla Consigliera di fiducia, causate da forme di discriminazione, di molestia e di mobbing. L'interazione fra le prassi dello Sportello e l'attività della Consigliera ha consentito, e consente, una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione.

#### 3. L'Ateneo di Verona possiede, e ha recentemente riformulato,

- un Codice etico (settembre 2019),
- la Commissione di garanzia per l'osservanza del Codice etico (dicembre 2019) e
- il regolamento contro mobbing e molestie, che regolamenta altresì la figura del consigliere di fiducia (febbraio 2019). Tutti questi documenti sono stati rivisti anche alla luce della riforma dello statuto (2018).

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

Si suggerisce l'introduzione del Garante degli studenti e una opportuna reintroduzione del Collegio di disciplina per gli studenti.

Si suggerisce altresì che la formazione con il/la Consigliere/a di fiducia sia acquisita dall'Ateneo come imprescindibile e a cadenza annuale, di modo da poter diversificare e approfondire le tematiche .

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

L'attività della Consigliera di fiducia sono illustrate semestralmente dalla stessa, che riporta la sua attività al Cug, al Rettore e al Direttore generale.

In caso di necessità, si attivano interventi concertati.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

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

Piano Performance 2021-2023 - Obiettivo strategico P.4.2 < Promuovere il benessere organizzativo e accrescere la performance organizzativa mediante l'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale, attraverso l'ampliamento dell'offerta del telelavoro e l'introduzione di strumenti innovativi di smart working > - Azione 94: < Progetto Lavoro Agile >

L'Ateneo ha avviato nel corso degli anni progetti di telelavoro innovativi quali: "Progetto Iride" finalizzato ad integrare l'esigenza di razionalizzazione e organizzazione del lavoro con l'esigenza di flessibilità della prestazione dei lavoratori e il "Progetto Mobilità sostenibile" realizzato per favorire i lavoratori nei casi di domicilio lontano (almeno 30 km) dalla sede di lavoro.

A seguito del diffondersi della pandemia Covid-19, sono stati emanati una serie di provvedimenti per diffondere al massimo l'utilizzo del lavoro agile nella PA che durante la fase emergenziale è diventato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa per tutte le attività che non richiedono la necessaria presenza delle persone nelle diverse sedi istituzionali. Nell'Ateneo di Verona il 90% del personale tecnico amministrativo ha iniziato a lavorare agilmente.

Il progetto "Lavoro Agile" intende evolvere dal lavoro agile emergenziale a quello a regime aggiornando le caratteristiche del lavoro a distanza già presente in Ateneo focalizzando l'attenzione sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

L'obiettivo è quello di realizzare una modalità innovativa ed unica di svolgimento della prestazione lavorativa anche al di fuori degli spazi istituzionali valorizzando l'autonomia individuale del lavoratore, favorendo la conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare, nonché l'effettiva partecipazione e inclusione delle persone con disabilità, promuovendo dell'azione complessiva della nostra comunità.

L'attività, per l'anno 2021, si svilupperà attraverso queste fasi:

- adozione di un Regolamento Lavoro Agile;
- definizione del contenuto degli Accordi Individuali di Lavoro Agile;
- adozione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Target fissato per il 2021: i) l'adozione del Regolamento Lavoro Agile, ii) l'adozione del POLA; non è stato previsto un budget dedicato.

Piano Performance 2021-2023 - Obiettivo strategico P.4.3 < Garantire percorsi di formazione per il personale > - Azione 94: < Sviluppo e attuazione di un nuovo processo per l'erogazione della formazione per il personale TA > - Corsi sul Lavoro Agile

Per affrontare in modo strutturale il governo delle prime fasi di implementazione del Lavoro Agile, alla progettazione strutturale s'affiancherà una serie di interventi formativi volti a sensibilizzare il personale dipendente rispetto a principi e finalità del Lavoro Agile e sul corretto ed ottimale utilizzo dello stesso.

I corsi per seguiranno, in particolare, i seguenti obiettivi:

- sensibilizzare i Dirigenti ed il Middle Management sugli aspetti culturali ed organizzativi del Lavoro Agile e sugli approcci e gli strumenti per svilupparlo e gestirlo da un punto di vista manageriale, raccogliendo al contempo eventuali spunti utili a migliorarne l'implementazione in Ateneo;
- illustrare a tutto il personale i principi del Lavoro Agile;
- fornire al personale indicazioni specifiche per un utilizzo efficace del Lavoro Agile.

I corsi contribuiranno alla condivisione di alcune Best Practices gestionali ed alla raccolta di feedback e suggerimenti.

Target fissato per il 2021: erogare almeno il 70 % degli interventi formativi previsti dal Piano Formativo; non è stato previsto un budget dedicato.

## Obiettivo:

### Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Piano Performance 2021-2023 - Obiettivo strategico T.4.1 < Assicurare i principi della parità e delle pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, mediante attivazione di un corso di formazione trasversale, ad accesso ampio, sulle tematiche degli studi di genere > - Azione 102: < LadyLeader - Corso sulle pratiche di Leadership femminile >

Il progetto intende elaborare un percorso formativo che sia rivolto soprattutto a donne che intendono accedere alle istituzioni della rappresentanza, centrali e locali, che vogliono impegnarsi in ruoli decisionali nell'imprenditoria, che già ricoprono ruoli dirigenziali e di governo in contesti pubblici e privati, che negli ambiti della cultura, della scienza, dell'educazione vogliono assumere responsabilità direttive, di indirizzo dei contesti relazionali informali e formali.

Il percorso formativo farà tesoro dei risultati ottenuti dalle ricerche in atto a livello nazionale e internazionale (ricostruzione storica, giuridica, simbolica, analisi socio-economica dei dati nel presente, elaborazione teorica delle pratiche di leadership e di governo femminile).

Il progetto formativo intende affrontare, in maniera trasversale e possibilmente interdisciplinare, le seguenti tematiche:

- l'orizzonte simbolico in cui si colloca, in senso storico ampio, la leadership di donne e le pratiche di governo (figure mitologiche, profetesse, sacerdotesse, sovrane, streghe, guaritrici etc.);
- le forme storicamente significative di leadership e di governo femminile;
- le forme contemporanee di presenza femminile nei settori della politica, economia, cultura, scienza con metodologie differenziate (analisi delle politiche di pari opportunità e loro effetti in vari ambiti; analisi quantitativa della presenza in ruoli apicali; bilancio di genere di istituzioni pubbliche, pratiche trasformative radicali, etc.);
- le forme contemporanee di leadership femminile attraverso casi studio;
- la rappresentazione della leadership femminile nel discorso pubblico e mediatico;
- le donne nelle istituzioni - analisi storica e giuridica;
- le politiche di genere e gli strumenti giuridici di promozione dei ruoli femminili (gender justice);
- le donne nell'economia e nella sostenibilità ambientale (eco-femminismo);
- le donne nella scienza, nella cultura e nello sport;
- l'elaborazione di nuovi modelli teorici per pensare a un orientamento femminile della convivenza.

Il corso sarà accreditato dagli organi competenti ed erogato nell'anno accademico 2020/21.

Target fissato per il 2021: la realizzazione di un corso con almeno 30 partecipanti, con un budget previsto di € 5.000.

Piano Performance 2021-2023 - Obiettivo strategico T.4.2 < Avviare e implementare il progetto sul Bilancio di genere, volto all'analisi di contesto, alla raccolta di dati relativi, alle azioni e agli impegni economico-finanziari dell'Ateneo in ottica "di genere" > - Azione 103: < Bilancio di Genere >

A dispetto di una consapevolezza acquisita a livello europeo, l'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregate e lette in chiave di genere, evidenzia una costante persistenza in termini di disparità: permangono ostacoli culturali e strutturali che consentono il permanere anche all'interno dell'istituzione universitaria di una

forte segregazione orizzontale e verticale e della delimitazione di posizioni apicali all'appannaggio di un solo genere.

Da tempo la CRUI ha intrapreso un percorso di sensibilizzazione e di promozione della tutela dei diritti fondamentali declinati in chiave di genere, adottando, da ultimo, delle "Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani" (Fondazione CRUI, settembre 2019), così dimostrando la necessità di adottarlo quale importante strumento di analisi del contesto per valutare l'adeguatezza, l'efficacia e la sostenibilità delle politiche universitarie e per inserire la parità di genere e il divieto di discriminazione per il genere quale strategia di sviluppo dell'Ateneo.

Previsto nel Piano triennale di azioni positive 2019-2021, proposto dal Comitato Unico di Garanzia, il Bilancio di Genere è volto a descrivere il quadro complessivo delle tre componenti - studentesca, amministrativa e docente - dell'Ateneo, al fine di valutare l'impatto sugli uomini e sulle donne delle politiche attuate e così di promuovere azioni e politiche orientate alla promozione delle pari opportunità: il gender mainstreaming, ossia la valutazione delle implicazioni per le donne e gli uomini, di ogni azione pianificata in ogni area ad ogni livello, diviene così principio essenziale per la programmazione di tutte le politiche e del bilancio.

Il progetto prevede le seguenti attività:

- costituzione del gruppo di lavoro;
- rilevazioni di dati e informazioni;
- analisi del contesto;
- progettazione delle azioni per la parità di genere;
- presentazione del Bilancio di genere;
- integrazione del Ciclo del Bilancio di genere con il Ciclo del Bilancio di Ateneo;
- integrazione della prospettiva di genere nei Documenti di governo dell'Ateneo.

Target fissato per il 2021: la realizzazione del documento di Bilancio di Genere, con un budget previsto di € 2.000.

## Obiettivo:

### Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Piano Performance 2021-2023 - Obiettivo strategico P.4.3 < Garantire percorsi di formazione per il personale > - Azione 94: < Sviluppo e attuazione di un nuovo processo per l'erogazione della formazione per il personale TA > - Corso di Formazione: "Dialogando con la Consigliera di Fiducia"

Dal 2015, anno in cui è stata introdotta in Ateneo la Consigliera di Fiducia, le funzioni demandate a questa importante figura sono state oggetto di numerosi incontri, organizzati e realizzati nell'ambito della comunità universitaria: il corso "Consigliere di fiducia: ambiti di intervento dalla teoria alla pratica", nel maggio e novembre del 2016; la presentazione del servizio di Consigliera di fiducia e Sportello psicologico nel 2017; il percorso formativo della ECG su Leadership e conflitto; una serie di incontri dedicati all'interno dei singoli dipartimenti.

Di recente è stato inoltre approvato il nuovo Piano di Azioni positive per il triennio 2020- 2021, che prevede specifiche iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi di competenza: conflitti sui luoghi di lavoro, mobbing, molestie, discriminazioni.

Gli strumenti attivati dall'Ateneo per incidere sul Benessere organizzativo, elaborare politiche di gestione delle persone eque e non discriminatorie, creare momenti sinergici tra i vari soggetti preposti all'organizzazione e gestione delle risorse umane possono esplicare maggiormente la loro efficacia quando sono conosciuti e condivisi da tutti coloro che hanno responsabilità nella gestione di collaboratori.

Il progetto formativo progettato per il 2021 si propone i seguenti obiettivi, che costituiranno oggetto specifico degli incontri di formazione:

- esplicitare il ruolo della Consigliera di Fiducia all'interno dell'organizzazione, gli ambiti di intervento, e le modalità operative: procedura informale e formale;
- fornire gli strumenti per svolgere un ruolo di collaborazione attiva con la Consigliera di Fiducia con l'organizzazione;
- rendere esplicito, condiviso e chiaro il significato dei concetti chiave delle Politiche di Pari Opportunità (Mainstreaming, discriminazione diretta e indiretta, molestia) come strumenti cognitivi per elaborare ed implementare azioni efficaci nell'ambito di influenza e per migliorare la comprensione di casi concreti sollevati dalle persone;
- rendere esplicito, condiviso e chiaro il significato dei concetti chiave relativi al fenomeno del Mobbing in particolare per raffronto con altre dinamiche che possono emergere da contesti lavorativi posti sotto stress (conflitti interpersonali, reazione a esasperazione, frustrazione, aggressività individuale, etc. etc.) come strumenti cognitivi per elaborare ed implementare azioni efficaci nell'ambito della propria Area/Direzione e per migliorare la comprensione di casi concreti sollevati dalle/i dipendenti.

Target fissato per il 2021: erogare almeno il 70 % degli interventi formativi previsti dal Piano Formativo; non è stato previsto un budget dedicato.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il comitato unico di garanzia dell'Università di Verona è formato da 12 componenti: 5 designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del decreto legislativo n. 165/2001; 5 designati dal magnifico rettore

Tipologia di atto:

Designazione su candidature per parte docente; designazione da Rappresentanze sindacali; designazione da Consiglio degli studenti; decreto rettorale di nomina

Data:

18/05/2019

Organo sottoscrittore:

Ateneo

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

Dotazione euro:

€140000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

---

€6000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione della Consigliera di fiducia a favore del personale (rientrante nel contratto)

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : <https://www.univr.it/it/ateneo/comitato-unico-di-garanzia>

---

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

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

## Attività

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

- 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
- 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

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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?

- 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
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

La proposta di bilancio assegnata al CUG all'inizio di ogni anno è sottoposta in forma di comunicazione al senato accademico e approvata dal consiglio di amministrazione. Nelle medesime sedute, il Cug illustra agli organi le azioni proposte e realizzate nell'anno precedente e propone le azioni per l'anno successivo.

Ogni tre anni il Cug propone alla Governance un piano di azioni positive

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Ogni semestre e a fine mandato, il/la Consigliere/a redige una relazione sullo stato dell'arte dei casi presi in carico, chiusi, ancora aperti e, compatibilmente con le ragioni di riservatezza, dell'andamento generale delle procedure informali e formali, al fine di evidenziare criticità di sistema.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

La psicologa dello Sportello di ascolto, in seduta di Cug, illustra periodicamente l'attività svolta, indicando possibili criticità.

## Considerazioni conclusive

Il Comitato unico di garanzia dell'Università di Verona reputa che le azioni concrete messe in atto, alcune con un grado di stabilizzazione importante (Nido di ateneo, telelavoro, procedura Alias per gli studenti in transizione sessuale), sono nel complesso numerose e significative nel livello di gradimento. Lo dimostrano il grado di accesso degli utenti ad alcuni servizi (es. attività sportive, consigliera di fiducia), il gradimento degli utenti (Nido di Ateneo), la partecipazione agli eventi di terza missione che il comitato realizza regolarmente e ogni anno. Nel complesso, si reputa che i servizi erogati siano di buon livello e numerosi.

Si riscontra anche una buona risposta nelle situazioni emergenziali, come per l'estensione nel periodo emergenziale del Corona virus in remoto del servizio dello sportello di ascolto per il disagio lavorativo, inteso come uno spazio di accoglienza e sostegno rispetto a vissuti e stati emotivi personali che il clima di incertezza attuale può alimentare. La situazione

contingente ha anche condotto, gioco forza, a sperimentare il lavoro agile sulla comunità universitaria tutta: gli esiti di questa implementazione forzata produrrà certamente benefici sulla capacità espansiva dello stesso, senza compromettere le performance individuali.

Si sono attivate, altresì, collaborazioni con altri organi e realtà di Ateneo che operano in contesti affini: il Comitato per l'inclusione e l'accessibilità, al fine di programmare interventi su vulnerabilità specifiche che incrociano le pari opportunità; il Servizio per la prevenzione e la protezione, per monitorare e progettare interventi sui rischi connessi a molestie e mobbing; la Commissione sostenibilità, che già vede il tema della mobilità inserito nel bando di accesso al telelavoro , per potenziare gli interventi di mobilità sostenibile. Anche le connessioni con il territorio sono molte.

La contrazione economico-finanziaria, che ha interessato tutte le amministrazioni universitarie, ha purtroppo inciso anche sul nostro Ateneo e sul Comitato unico di garanzia, che avrebbe auspicato di poter mettere in campo anche azioni ulteriori in sostegno della comunità universitaria, quali la costruzione di un più ampio sistema di welfare di ateneo e la progettazione del secondo nido aziendale in convenzione con l'Azienda ospedaliera universitaria. L'imprescindibile congiuntura economica, tuttavia, non potrà essere d'ostacolo per riflettere sulla fattibilità di obiettivi con strategie nuove e diverse: sponsor esterni, convenzioni con enti pubblici, attività di formazione congiunte con terzo settore.

### RILIEVI CONCLUSIVI

Si segnala che, seppure certamente utile, questo primo esercizio di valutazione contiene in sé alcuni elementi per i quali può essere utile una riflessione:

1. i dati richiesti all'amministrazione e restituiti nella relazione 1 sono in larga parte incentrati sul personale tecnico-amministrativo; molto meno, sui profili che attengono al personale docente; per nulla, sulla realtà di dottorandi, assegnisti, specializzandi e borsisti: di là dalla natura eterogenea di queste figure, alcuni dati potevano essere utili per una lettura complessiva della comunità accademica.
2. Per altro verso, i dati valutati mostrano che personale tecnico-amministrativo e docente rispondono a logiche differenti: dal reclutamento, alla progressione di carriera, alla fruizione delle misure di conciliazione, sino al pensionamento. Per tutti, valga una riflessione sulla fruizione del part-time per il personale tecnico amministrativo e del tempo definito di quello docente (qui non evidenziato).
3. Alcuni dati richiesti relativi al personale tecnico amministrativo sono superflui ad una lettura di genere, ma risentono della situazione del mercato del lavoro e di contingenze più ampie e generali: es. la tabella 1.7 sul livello dei titoli di studio, che restituisce in maniera generalizzata un'alta scolarizzazione anche nei livelli di inquadramento inferiori.
4. Infine, alcuni dati numerici relativi al personale tecnico amministrativo appaiono talvolta fuorviatori nella loro analisi, dal momento che necessiterebbero di essere sempre parametrati alla proporzione numerica generale, che vede la popolazione divisa fra 1/3 di genere maschile, 2/3 di genere femminile.

---

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