



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Foggia - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Foggia

Acronimo:	UNIFG
-----------	-------

Regione:	Puglia
----------	--------

Provincia:	FG
------------	----

Comune:	Foggia
---------	--------

CAP:	71122
------	-------

Indirizzo:	Via Gramsci, 89/91
------------	--------------------

Codice Amministrazione:	uni_fg
-------------------------	--------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
------------	--

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500
--	-------------

Piano Triennale di Azioni Positive

2019

2019/2021

[piano_azioni_positive_uni_fg-triennio_20192021-anno_2019.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni_fg-triennio_20192021-anno_2019.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni_fg-triennio_20192021-anno_2019.pdf) (583.16 KB)



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	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comando - Categoria B - Area servizi generali e tecnici	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Comando - Categoria C - Area amministrativa	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Comando - Categoria D - Area amministrativa-gestionale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD - Cat. C - Area tecnica	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD - Categoria B - Area amministrativa	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD - Categoria C - Area amministrativa	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0
Personale non dirigente	TD - Categoria D - Area amministrativa-gestionale	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	TD - Categoria D - Area tecnica	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0
Personale non dirigente	TD - Collaboratore esperto linguistico t.det.(500 ore)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	TI - Categoria B - Area amministrativa	0	0	2	1	0	0	0	2	1	1
Personale non dirigente	TI - Categoria B - Area servizi generali e tecnici	0	0	1	3	5	0	0	4	4	4

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	TI - Categoria C - Area amministrativa	0	1	11	18	0	0	7	40	8	3
Personale non dirigente	TI - Categoria C - Area biblioteche	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	TI - Categoria C - Area socio-sanitaria	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI - Categoria C - Area tecnica	0	2	23	10	0	0	0	19	3	4
Personale non dirigente	TI - Categoria D - Area amministrativa-gestionale	0	0	9	7	5	1	0	12	10	3
Personale non dirigente	TI - Categoria D - Area biblioteche	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	TI - Categoria D - Area tecnica	0	1	5	8	2	0	0	13	6	1
Personale non dirigente	TI - Categoria EP - Area biblioteche	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	TI - Categoria EP - Area tecnica	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TI - Categoria EP- Area amministrativa-gestionale	0	0	5	4	2	0	0	1	5	2
Personale non dirigente	TI - Collaboratore esperto linguistico (500 ore)	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1
Personale non dirigente	Docente ORDINARIO	0	0	8	30	29	0	0	3	14	11
Personale non dirigente	Docente ASSOCIATO	0	4	31	22	14	0	2	35	21	3
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	1	20	17	3	0	0	31	11	0
Personale non dirigente	Ricercatore Tempo determinato	1	17	9	0	0	2	13	12	1	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
Organo di vertice	RETTORE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	PRO RETTORE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Direttore di dipartimento	0	0	1	3	0	0	0	1	1	1
Totale personale		1	29	128	129	60	4	28	183	91	34
Totale % sul personale complessivo		0,15	4,22	18,63	18,78	8,73	0,58	4,08	26,64	13,25	4,95

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 % ⁽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	1	21	38	23	8	91	49,73	26,30	4	23	43	20	2	92	50,27	27,30
Tra 3 e 5 anni	0	3	9	4	1	17	47,22	4,91	0	0	10	7	2	19	52,78	5,64
Tra 5 e 10 anni	0	2	11	3	2	18	46,15	5,20	0	1	17	3	0	21	53,85	6,23
Superiore a 10 anni	0	3	69	99	49	220	51,76	63,58	0	3	112	60	30	205	48,24	60,83
Totale	1	29	127	129	60	346			4	27	182	90	34	337		
Totale %	0,15	4,25	18,59	18,89	8,78	50,66			0,59	3,95	26,65	13,18	4,98	49,34		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B - Area amministrativa	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	1,30
Categoria B - Area amministrativa	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,98
Categoria B - Area amministrativa	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,98
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	Diploma di scuola superiore	5	45,45	6	54,55	11	3,58
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	Inferiore al Diploma superiore	4	57,14	3	42,86	7	2,28
Categoria C - Area amministrativa	Laurea	15	27,78	39	72,22	54	17,59
Categoria C - Area amministrativa	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Categoria C - Area amministrativa	Diploma di scuola superiore	15	44,12	19	55,88	34	11,07
Categoria C - Area amministrativa	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,98
Categoria C - Area biblioteche	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Categoria C - Area socio-sanitaria	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,33
Categoria C - Area tecnica	Laurea	11	40,74	16	59,26	27	8,79
Categoria C - Area tecnica	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Categoria C - Area tecnica	Diploma di scuola superiore	24	70,59	10	29,41	34	11,07
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	Laurea	18	46,15	21	53,85	39	12,70
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	Diploma di scuola superiore	3	33,33	6	66,67	9	2,93
Categoria D - Area biblioteche	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,98
Categoria D - Area tecnica	Laurea	15	39,47	23	60,53	38	12,38
Categoria D - Area tecnica	Diploma di scuola superiore	3	75,00	1	25,00	4	1,30
Categoria EP - Area biblioteche	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Categoria EP - Area tecnica	Laurea	3	100,00	0	0,00	3	0,98
Categoria EP - Area amministrativa-gestionale	Laurea	9	52,94	8	47,06	17	5,54

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria EP- Area amministrativa-gestionale	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,65
Collaboratore esperto linguistico (500 ore)	Laurea	0	0,00	5	100,00	5	1,63
Collaboratore esperto linguistico (500 ore)	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,33
Totale personale		133		174		307	
Totale % sul personale complessivo		19,47		25,48		44,95	

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

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

Nella nostra Università prevale il genere femminile tra il personale tecnico amministrativo e quello maschile, in misura netta, tra il personale docente.

In particolare, la prevalenza del genere femminile vale per tutte le categorie del personale tecnico-amministrativo; fanno eccezione le categorie a responsabilità più alta come quella EP dove la presenza maschile è sempre predominante. Di contro, in termini positivi va evidenziato come il ruolo di direttore generale dell'Ateneo sia ricoperto da una donna. Questi dati, pur evidenziando la scarsa presenza di donne nelle posizioni apicali, denotano una piccola, ma significativa, inversione di tendenza rispetto al passato.

Nella categoria "personale docente e ricercatore", 374 unità in valore assoluto (di cui 212 Uomini e 162 Donne), la forbice uomini/donne si allarga a favore della componente maschile, confermando un andamento già evidenziato anche nel passato.

Il ruolo dei ricercatori e delle ricercatrici è quello più numeroso e ivi predominano le donne. La collocazione tra i docenti ordinari delle professoresse resta ancora molto sottodimensionata, anche se va registrato un sensibile aumento della presenza femminile, che ad oggi si attesta di poco superiore al 29,1% rispetto al passato. Si evidenzia, come dato positivo, l'incarico di Direttore di Dipartimento a tre donne (su 7 Dipartimenti), rispettivamente in quello di Giurisprudenza, in quello di Scienze Agrarie, degli alimenti e dell'ambiente e in quello di Economia, Management e Territorio (Dipartimento istituito nel 2020).

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 % ⁽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	0	1	0	0	1	33,33	0,29	0	1	1	0	0	2	66,67	0,59
Part Time ≤50%	0	1	13	18	5	37	88,10	10,69	1	1	0	2	1	5	11,90	1,48
Tempo Pieno	1	28	113	111	55	308	48,28	89,02	3	25	181	88	33	330	51,72	97,92
Totale	1	29	127	129	60	346			4	27	182	90	34	337		
Totale %	0,15	4,25	18,59	18,89	8,78	50,66			0,59	3,95	26,65	13,18	4,98	49,34		

⁽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

Tipo misura conciliazione	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⁾
PT VERTICALE SETTIMANALE 41,67	0	0	0	1	0	1	100,00	50,00	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	20,00
Part-time settimanale 66,67% Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	20,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	1	0	0	1	50,00	50,00	0	0	1	0	0	1	50,00	20,00
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	1	0	2	100,00	40,00
Totale	0	0	1	1	0	2			1	1	1	2	0	5		
Totale %	0,00	0,00	14,29	14,29	0,00	28,57			14,29	14,29	14,29	28,57	0,00	71,43		

⁽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

Quanto alle modalità orarie flessibili, per quanto riguarda l'orario di lavoro articolato in 7 ore e 12 minuti su 5 giornate lavorative (invece di 5 giorni con due rientri pomeridiani), la percentuale (pari al 4%) che ne fruisce è rappresentata maggiormente dal genere femminile.

Quanto al part time, in assoluto ne usufruiscono 45 dipendenti (pari al 7%), di 38 uomini e 7 donne.

Si ricorda, poi, che, a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, attraverso un susseguirsi di disposizioni governative, la modalità agile è diventata la modalità ordinaria (obbligatoria) di prestazione lavorativa (in deroga alla disciplina ordinaria dello Smart Working e quindi, anche del Regolamento vigente dell'Ateneo, secondo cui il lavoro agile consiste in una diversa modalità di svolgimento del lavoro, al fine di realizzare una maggiore flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti di lavoro, per due obiettivi: per un verso, una maggiore responsabilizzazione sui risultati, connessa a una migliore efficienza della PA e, per l'altro verso, un maggiore benessere dei lavoratori, agevolando la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro), ad eccezione dello svolgimento di attività indifferibili da svolgersi necessariamente in presenza. Sono in alcuni periodi coincidenti con l'allentamento delle misure restrittive, la modalità agile ha riguardato una percentuale compresa tra il 50% e il 70%.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, considerata l'esigenza di fornire alle amministrazioni pubbliche indicazioni metodologiche per il passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria dello Smart Working, sono state approvate le linee di indirizzo "Linee Guida sul Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance" (questi ultimi risultano funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile). In conformità a queste Linee Guida si è proceduto alla stesura del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) redatto dal dott. Di Trani Matteo e dalla dott.ssa Clemente Carmela (afferenti all'area Risorse Umane) e dal dott. Di Francesco Antonio e dalla dott.ssa Gaetana Oliviero (afferenti all'area Pianificazione strategica, controllo di gestione e valutazione delle performance). Questo Piano, su cui ha espresso il parere positivo il Comitato Unico di Garanzia di Ateneo, sarà soggetto a revisione e sarà adeguato alla continua evoluzione normativa della situazione epidemiologica in atto, sempre con l'apporto del Comitato Unico di Garanzia.

Attualmente (marzo/aprile 2021) in ragione del perdurare dell'emergenza pandemica e dell'alto numero dei contagi (la Puglia è in zona rossa da marzo), il personale tecnico e amministrativo di Ateneo è collocato, quasi nella sua totalità, in smart working.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	564	48,41	601	51,59	1165	76,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	84	35,15	155	64,85	239	15,66
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	13,33	78	86,67	90	5,90
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	32	100,00	32	2,10
Totale permessi	660	43,25	866	56,75	1526	

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

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

Nella direzione della conciliazione tra vita professionale e vita familiare si pongono le azioni che prendono in considerazione le esigenze di cura di figli, di persone malate e di persone anziane nella consapevolezza che favorire la conciliazione è un vantaggio per l'intera Amministrazione, perché produce benessere lavorativo.

Le misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione nel corso del 2020 sono, oltre al *part-time* e la flessibilità oraria, di cui si è già detto, i congedi parentali e i congedi covid-19, i permessi ex L. n. 104/1992. Nel caso degli istituti menzionati la maggior parte dei beneficiari è donna.

Analizzando i dati sui congedi parentali e sui permessi ex L. n. 104/1992, si conferma che la cura di infanti, anziani o disabili è caratterizzata da percentuali più alte appartenenti al genere femminile rispetto a quello maschile.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- welfare

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**

Il CUG ha elaborato il PAP per il triennio 2019-2021 che è stato adottato con D.R. n. 14401 del 22.04.2020.

Tale Piano ha sostanzialmente mantenuto l'articolazione di quello relativo al precedente triennio, proseguendo e implementando alcune azioni, nonché introducendone di nuove. Le azioni positive che si collocano all'interno di esso, si suddividono in sei macro-aree di intervento:

A) BILANCIO DI GENERE

B) CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

C) BENESSERE ORGANIZZATIVO

D) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DELLA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA-TEMPI DI LAVORO E DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

E) RAFFORZAMENTO DEL RUOLO DEL CUG

F) RAFFORZAMENTO DEI RAPPORTI TRA ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DEL PRINCIPIO DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Si rende noto che sono azioni svolte per un miglioramento della produttività e del benessere del lavoratore. In particolare, per il finanziamento di queste azioni con riferimento alla macro-area C), si rende noto che è stato finanziato come nell'anno precedente, lo sportello di ascolto, ossia il servizio di consulenza psicologica rivolto al personale tecnico amministrativo.

Ad ogni modo, per la descrizione dettagliata delle azioni previste per l'attuazione del PAP negli anni 2019, 2020 e 2021 si rimanda al seguente *link*: https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparag_HYPERLINK

["https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-04-2020/pap_2019-2021_prot.pdf"](https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-04-2020/pap_2019-2021_prot.pdf)rafo/24-04-2020/pap_2019-2021_prot.pdf (https://www.unifg.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/24-04-2020/pap_2019-2021_prot.pdf).

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⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	0	21	209	146	42	418	43,54	30,03	2	27	270	189	54	542	56,46	33,79
Aggiornamento professionale	0	27	262	183	53	525	54,18	37,72	4	21	230	147	42	444	45,82	27,68
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	13	9	3	27	36,99	1,94	0	4	22	16	4	46	63,01	2,87
Tematiche CUG	0	1	2	1	1	5	26,32	0,36	1	3	4	4	2	14	73,68	0,87
Violenza di genere	0	1	3	1	1	6	18,75	0,43	2	5	8	6	5	26	81,25	1,62
Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc.	0	9	135	59	17	220	42,64	15,80	1	15	148	103	29	296	57,36	18,45
Altro	0	10	95	67	19	191	44,73	13,72	1	12	118	81	24	236	55,27	14,71
Totale ore	0	71	719	466	136	1392			11	87	800	546	160	1604		
Totale ore %	0,00	2,37	24,00	15,55	4,54	46,46			0,37	2,90	26,70	18,22	5,34	53,54		

⁽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?:

Sì

Tra le più importanti misure implementate dall'Università di Foggia, è doveroso annoverare l'adozione del secondo bilancio di genere.

Il Bilancio di Genere (da qui: BdG), già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003, rappresenta uno degli strumenti che gli organismi di parità e la comunità internazionale promuovono per affrontare la disparità di genere nell'ottica del *gender mainstreaming*, attraverso la leva specifica costituita da una valutazione e una revisione *gender sensitive* della politica economica dell'istituzione.

Per la redazione del Bilancio di Genere è stato costituito un gruppo di lavoro così composto:

- Prof.ssa Madia D'ONGHIA, Presidente del CUG di Ateneo e Ordinaria di Diritto del Lavoro, Prof. Corrado CROSETTA, Dott.ssa Valentina PASQUARELLA- Dott.ssa Barbara DE SERIO, Dott.ssa Cristina DI LETIZIA, Dott.ssa Concetta FIORETTI.

Il BdG è uno strumento essenziale per promuovere l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche.

Il Bilancio di Genere, nella sua seconda edizione, ha esaminato la composizione rispetto al genere delle risorse umane che

costituiscono l'Università di Foggia. Il presente documento è disponibile in formato digitale sulla pagina del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la Valorizzazione del Benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) di Ateneo all'indirizzo: <http://www.unifg.it/Ateneo/organizzazione/cug> (<http://www.unifg.it/Ateneo/organizzazione/cug>).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PD - Procedure di reclutamento personale docente (Professore ordinario)	33	73,33	12	26,67	45	15,15	Uomo
PD - Procedure di reclutamento personale docente (Professore associato)	53	73,61	19	26,39	72	24,24	Uomo
PD - Procedure di reclutamento ricercatore a tempo determinato [RTD a]	46	73,02	17	26,98	63	21,21	Uomo
PD - Procedure di reclutamento ricercatore a tempo determinato [RTD b]	23	54,76	19	45,24	42	14,14	Uomo
CULTURA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
DT -GESTIONE DELL'INNOVAZIONE NEI SISTEMI AGRO-ALIMENTARI DELLA REGIONE MEDITERRANEA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
DT -MEDICINA TRASLAZIONALE E MANAGEMENT DEI SISTEMI SANITARI	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
DT -NEUROSCIENCE AND EDUCATION	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
DT -SCIENZE GIURIDICHE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
A -Il fenotipo dell'epilessia in pazienti con microdelezioni e microduplicazioni genomiche S.S.D. MED/26 e MED/09	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
A -Ricerca e analisi dei meccanismi di finanziamento per l'acquisto centralizzato dei vaccini	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A -Elaborazione di strumenti per il monitoraggio della qualità nei percorsi di formazione per il conseguimento della specializzazione sul sostegn	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A - Analisi riflessiva dei percorsi di ricerca-azione relativi alla dimensione interculturale nei contesti scolastici	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A -Stima della prevalenza della positività all'HCV nei pazienti > 65 anni residenti nelle Rsa di Capitanata	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
A -Studio di sistemi di gestione in acquacoltura per migliorare la qualità del pescato	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
A -Regolarità del soggiorno	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A -Control of Neuroinflammation by PPAR ligands in Epilepsy	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A -Early life stress and psychopathology: unraveling the mechanism of vulnerability and resilience"	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A - Il nuovo CCNL comparto Sanità: il rinvio alla competenza regionale e la nuova disciplina del personale	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
A - La Blockchain: l'immutabilità dei dati e la trasparenza dei processi al servizio della lotta alla corruzione	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
A - Gestione integrata e innovativa dei rischi nelle filiere agroalimentari	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
A - La regolazione pubblica e privata del trading algoritmico nel prisma delle crisi sistemiche	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A - La Filosofia in Puglia e in Capitanata nel XVII sec	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
A - Indennità economica vs. reintegrazione. La valutazione di impatto delle recenti riforme legislative in Italia	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
A - Analisi dei dati di mercato per la IV gamma attraverso metodi di apprendimento automatico	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
A - Studio dei siti di fondazione bizantina della Puglia centrosettentrionale e delle loro relazioni territoriali:	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
A - Le nuove tecniche di prevenzione e repressione delCyberbullismo.	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
A - Sharing the Research Frontiers per un Trasferimento Tecnologico condiviso fra Accademia e Territorio (SHeRiF)	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
A - Early life stress and psychopathology: unraveling the mechanism of vulnerability and resilience	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
Totale personale	191		106		297		
Totale % sul personale complessivo	27,96		15,52		43,48		

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

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

Nella valutazione della presenza femminile nelle commissioni di concorso è stato possibile analizzare al momento della rilevazione soltanto i dati relativi alle seguenti tipologie di concorso: dottorato di ricerca, assegni di ricerca e personale docente. Considerando la composizione per genere, è possibile osservare una prevalenza della presenza della componente maschile in confronto a quella femminile, rispettivamente pari al 64% e al 36%.

Il più delle volte il ruolo di Presidente è ricoperto dal genere femminile, ove presente.

Mancano le commissioni per il reclutamento personale Tec Amm. il cui dato è in fase di calcolo e non è attualmente disponibile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 %
TI - Categoria EP	€47653,10	€46128,70	€ -1524,40	-3,30
TI - Categoria D	€31951,50	€32826,00	€ 874,50	2,66
TI - Categoria C	€24853,80	€24386,40	€ -467,40	-1,92
TI - Categoria B	€23166,20	€23655,90	€ 489,70	2,07
TD - Categoria D	€28227,30	€29067,40	€ 840,10	2,89
TD - Categoria C	€23566,00	€22908,20	€ -657,80	-2,87
TI - Collaboratore ed esperto linguistico	€0,00	€17551,40	€ 17551,40	100,00
TD - Collaboratore ed esperto linguistico	€0,00	€17015,60	€ 17015,60	100,00
TI - Docente Ordinario	€102984,00	€93456,90	€ -9527,10	-10,19
TI- Docente Associato	€69616,70	€60274,70	€ -9342,00	-15,50
TI - Ricercatore	€51134,60	€45621,90	€ -5512,70	-12,08
TD - Ricercatore Tipo A (Legge 240/10)	€38487,30	€39191,60	€ 704,30	1,80
TD - Ricercatore Tipo B (Legge 240/10)	€50244,30	€47492,70	€ -2751,60	-5,79

Osservando i dati emerge un evidente divario economico a svantaggio delle donne nella categoria del personale tecnico amministrativo inquadrate nelle posizioni apicali, in particolare la categoria EP, di più alto livello, mostra in modo più evidente quanto affermato, in ragione di una maggiore anzianità lavorativa e duna differente progressione economica orizzontale.

Nella componente docente il divario economico risulta più svantaggioso per le donne in qualsiasi ruolo.

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?: Sì

Dopo una fase propedeutica di incontri e analisi svolta nel 2020 si sta costituendo un gruppo di lavoro che si occuperà della valutazione dello stress lavoro correlato e dei rischi in ottica di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Università nel suo impegno a prevenire e a perseguire accertati comportamenti che siano espressivi di discriminazione diretta o indiretta, molestia sessuale, molestia morale o psicologica, *mobbing*, su iniziativa del CUG, ha adottato (con DR n. 620 del 25 maggio 2017) il Codice di Condotta raggiungibile al seguente link:

https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/29-05-2017/codice_di_condotta_dr_620-2017.pdf

https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/29-05-2017/codice_di_condotta_dr_620-2017.pdf.

Nel 2020 è stato anche emanato il bando per la nomina della Consigliera di Fiducia, la cui istituzione è prevista nel predetto Codice (art. 7) e la procedura si è conclusa nel 2021 con la sua nomina.

In attuazione del proprio Statuto sono stati anche adottati il Codice Etico e il Codice di comportamento che, a partire dal 2018, sono stati riuniti in un unico documento, reperibile al seguente

link: https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/31-10-2018/codice_etico_e_di_comport_ott.2018.pdf

https://www.unifg.it/sites/default/files/allegati/31-10-2018/codice_etico_e_di_comport_ott.2018.pdf.

Tale documento unitario è rivolto a tutta la comunità universitaria, ossia ai professori, ai ricercatori, ai tecnici amministrativi e agli studenti dell'Ateneo.

Il CUG intende potenziare la conoscenza e la diffusione del Codice con momenti di formazione specifica al personale, incoraggiando lo sviluppo di buone prassi volte a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne si rispettino reciprocamente.

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

L'Università, su iniziativa del CUG, ha risolto situazioni di conflitto attraverso un dialogo costruttivo senza arrivare ad attuare specifici strumenti di lotta anti mobbing.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: previsione statutaria

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 18/07/2018

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:
€1500,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Attività formativa e di divulgazione della cultura della parità e del benessere organizzativo

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni: No

esterne?:

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
- 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

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

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

- 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)

Nell'ultimo anno, il CUG - in particolare - ha promosso una serie di attività e iniziative per attuare obiettivi di parità e pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione legata all'età, alle disabilità, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica, alla religione e alle convinzioni personali e nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Considerazioni conclusive

Come emerge dai dati e dalle rilevazioni riportati nella presente relazione, il CUG si è mosso su una molteplicità di piani e attività, che costituiranno il punto di partenza per future iniziative. Il CUG si propone di rafforzare le azioni innanzi descritte

inerenti alle violenze di genere, valorizzazione del personale, benessere individuale e collettivo, *part-time*, flessibilità oraria, *smart working*, supporto psicologico, formazione e promozione del ruolo della Consigliera di Fiducia.

Si propone anche di realizzare la terza edizione del Bilancio di Genere.

In tale ottica, la presente relazione costituisce un importante punto di partenza per la programmazione dell'attività del CUG e soprattutto per l'attività propositiva che il Comitato deve svolgere con l'obiettivo di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione e di lavorare per la realizzazione del benessere organizzativo. La varietà di informazioni acquisite al fine della redazione della relazione fanno sì che questa possa costituire un importante momento di conoscenza e di riflessione non solo per il CUG ma anche per l'Amministrazione e, in un momento successivo, per il confronto tra le altre amministrazioni e per lo scambio di buone pratiche nell'ambito della pubblica amministrazione.

Pertanto, l'auspicio è quello di rafforzare la collaborazione con l'amministrazione, in particolare la Governance, e l'intera comunità universitaria al fine di monitorare il gradimento di tutte le iniziative poste in essere e di implementare le nuove proposte che vorranno emergere nelle riunioni e nei confronti con i diversi attori.

Ad ogni modo, il CUG - fissata quale sede strategica per la promozione e realizzazione della cultura delle pari opportunità e del benessere organizzativo- si impegna ad ascoltare e a favorire il soddisfacimento delle esigenze della comunità universitaria, anche in dialogo con l'intero territorio locale.

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