



Portale CUG

Relazione CUG

**Universita' degli Studi di Padova - 2022**

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

Amministrazione

## Universita' degli Studi di Padova

Acronimo: UNIPD

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Padova

CAP: 35122

Indirizzo: Via 8 Febbraio 1848, 2

Codice Amministrazione: uni\_pd

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Università Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2018-2020-anno\\_.pdf\)  
\(148.22 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2018-2020-anno_.pdf)

2021 - 2023

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf\)  
\(76.42 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/uni_pd/2018-2020/piano_azioni_pos_triangolare/uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf)

2024

2024-2026 (All.8 PIAO)

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2024-2026-all8-piao-anno\\_2024.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf)

2025

2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2025-2027-all-9-piao-anno\\_2025.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_2025-2027-all-9-piao-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/uni\\_pd/2024-2026-all8-piao/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2024-2026-all8-piao-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2024-2026-all8-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf)) (199.62 KB)      ([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/uni\\_pd/2025-2027-all9-piao/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2025-2027-all9-piao-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2025-2027-all9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf)) (290.55 KB)

---

2026

2026 - 2028 (Allegato 9 PIAO)

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2026-2028-allegato-9-piao-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia\\_no-triennale/uni\\_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2026-2028-allegato-9-piao-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf)) (243.49 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
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	1	75	197	179	0	0	25	67	54
Personale non dirigente	Professori Associati	0	55	290	233	104	0	22	184	156	55
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	34	44	22	0	0	35	40	24
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	84	52	2	0	0	56	41	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	5	107	21	1	0	1	82	21	2	1
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Rettrice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CEL T.I. 500 ore	0	1	4	0	2	0	4	6	4	2
Personale non dirigente	CEL T.I. 750 ore	0	0	1	0	0	0	0	1	9	1
Personale non dirigente	CEL T.I. Lettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	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	CEL T.D. 500 ore	0	0	0	1	0	0	2	2	2	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B3	0	0	1	2	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B4	0	4	0	1	0	0	2	2	6	0
Personale non dirigente	PTA T.I. B5	0	2	4	4	1	0	2	6	7	1
Personale non dirigente	PTA T.I. B6	0	1	5	10	5	0	4	5	9	3
Personale non dirigente	PTA T.I. B7	0	0	3	6	4	0	0	1	11	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C1	13	22	25	9	0	14	66	19	9	0
Personale non dirigente	PTA T.I. C2	0	19	17	9	1	3	32	30	7	4
Personale non dirigente	PTA T.I. C3	0	12	24	9	1	0	34	42	21	8
Personale non dirigente	PTA T.I. C4	0	8	33	25	6	0	4	53	50	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C5	0	2	140	19	6	0	2	37	39	9
Personale non dirigente	PTA T.I. C6	0	0	5	13	6	0	0	6	32	6
Personale non dirigente	PTA T.I. C7	0	0	3	17	3	0	0	6	33	10
Personale non dirigente	PTA T.I. C8	0	0	0	8	6	0	0	2	27	6

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	PTA T.I. D1	6	36	34	7	0	6	73	58	13	0
Personale non dirigente	PTA T.I. D2	0	7	19	13	3	0	13	24	23	4
Personale non dirigente	PTA T.I. D3	0	4	38	32	7	0	3	41	39	7
Personale non dirigente	PTA T.I. D4	0	0	23	39	10	0	1	39	49	9
Personale non dirigente	PTA T.I. D5	0	0	5	38	5	0	0	13	69	12
Personale non dirigente	PTA T.I. D6	0	0	2	17	12	0	0	6	37	14
Personale non dirigente	PTA T.I. D7	0	0	0	9	9	0	0	1	7	8
Personale non dirigente	PTA T.I. D8	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5
Personale non dirigente	PTA T.I. EP1	0	2	0	0	0	0	1	3	0	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP2	0	0	1	4	0	0	1	2	5	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP3	0	0	2	8	3	0	0	1	12	0
Personale non dirigente	PTA T.I. EP4	0	0	0	3	2	0	0	1	10	1
Personale non dirigente	PTA T.I. EP5	0	0	0	4	1	0	0	0	11	1
Personale non dirigente	PTA T.I. EP6	0	0	0	5	4	0	0	0	2	3
Personale non dirigente	PTA T.I. EP7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	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	PTA T.I. EP8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Tecnologi	0	0	1	1	0	0	4	2	0	0
Personale non dirigente	PTA T.D. B3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PTA T.D. C1	15	25	9	1	0	33	90	32	8	0
Personale non dirigente	PTA T.D. D1	3	7	4	1	0	4	22	9	0	0
Personale non dirigente	Contratti Formazione Lavoro	3	0	0	0	0	5	1	0	0	0
Personale non dirigente	Operai agricoli	0	2	2	1	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	CEL T.D. 500 ore	0	0	0	1	0	0	2	2	2	0
Totale personale		46	402	879	797	403	66	524	760	829	261
Totale % sul personale complessivo		0,93	8,09	17,70	16,05	8,11	1,33	10,55	15,30	16,69	5,25

## 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>
Inferiore a 3 anni	18	54	50	13	0	135	34,26	16,77	22	140	73	23	1	259	65,74	19,65
Tra 3 e 5 anni	2	18	22	5	1	48	42,86	5,96	0	25	34	5	0	64	57,14	4,86
Tra 5 e 10 anni	0	26	39	15	2	82	38,50	10,19	1	47	47	33	3	131	61,50	9,94
Superiore a 10 anni	0	21	148	279	92	540	38,46	67,08	0	27	246	472	119	864	61,54	65,55
Totale	20	119	259	312	95	805			23	239	400	533	123	1318		
Totale %	0,94	5,61	12,20	14,70	4,47	37,92			1,08	11,26	18,84	25,11	5,79	62,08		

<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>
PTA T.I. B	Inferiore al Diploma superiore	29	44,62	36	55,38	65	3,06
PTA T.I. B	Diploma di scuola superiore	19	43,18	25	56,82	44	2,07
PTA T.I. B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,14
PTA T.I. B	Laurea magistrale	3	33,33	6	66,67	9	0,42
PTA T.I. B	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. B	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,05
PTA T.I. C	Inferiore al Diploma superiore	23	34,33	44	65,67	67	3,16
PTA T.I. C	Diploma di scuola superiore	173	45,17	210	54,83	383	18,05
PTA T.I. C	Laurea	9	22,50	31	77,50	40	1,89
PTA T.I. C	Laurea magistrale	115	28,19	293	71,81	408	19,23
PTA T.I. C	Master di I livello	1	14,29	6	85,71	7	0,33
PTA T.I. C	Dottorato di ricerca	11	30,56	25	69,44	36	1,70
PTA T.I. C		3	27,27	8	72,73	11	0,52
PTA T.I. D	Inferiore al Diploma superiore	5	33,33	10	66,67	15	0,71
PTA T.I. D	Diploma di scuola superiore	96	53,63	83	46,37	179	8,44
PTA T.I. D	Laurea	13	50,00	13	50,00	26	1,23
PTA T.I. D	Laurea magistrale	200	34,60	378	65,40	578	27,24
PTA T.I. D	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,24
PTA T.I. D	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,14
PTA T.I. D	Dottorato di ricerca	42	43,75	54	56,25	96	4,52
PTA T.I. D		17	34,00	33	66,00	50	2,36
PTA T.I. EP	Diploma di scuola superiore	8	88,89	1	11,11	9	0,42
PTA T.I. EP	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,09
PTA T.I. EP	Laurea magistrale	28	42,42	38	57,58	66	3,11

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PTA T.I. EP	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
PTA T.I. EP	Dottorato di ricerca	1	12,50	7	87,50	8	0,38
PTA T.I. EP		2	22,22	7	77,78	9	0,42
Totale personale		804		1318		2122	
Totale % sul personale complessivo		16,62		27,24		43,85	

<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

In generale, le posizioni di vertice risultano piuttosto equilibrate rispetto al genere e anche rispetto alla rilevazione precedente si evince una maggiore parità.

Per le carriere accademiche, si conferma il gap crescente tra uomini e donne in relazione al crescente status accademico. Si conferma l'incidenza femminile maggiore fra gli inquadramenti inferiori, che si approssima la 50% nel caso delle ricercatrici a tempo indeterminato vs la percentuale minore del 24% tra le Ordinarie. Il gap è presente non solo nelle fasce anagraficamente più elevate, ma anche tra le fasce più giovani, in cui rimane ampia differenza a favore del genere maschile nelle posizioni di Ordinario e Associato. I dati dell'Ateneo sono in linea con quelli nazionali (Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2018).

Rispetto all'età e al genere complessivamente, la presenza femminile è minore nella fascia oltre i 60 anni di quasi 5 punti percentuali. Si nota inoltre che la presenza femminile è tendenzialmente concentrata nelle fasce centrali sia per la posizione da ordinario che da associato. Sia per gli uomini che per le donne meno del 20% della I fascia ha un'età inferiore ai 50 anni, percentuale che sale al 50% per la II fascia.

A livello di Ateneo, nonostante la percentuale di uomini e donne tra il personale risulti complessivamente equilibrata, il personale PTA mostra una sistematica asimmetria di genere a favore delle donne, confermata a tutti i livelli, fatta eccezione per il personale non dirigente di categoria C, con inversione a favore degli uomini.

Con riferimento all'età anagrafica, complessivamente si nota una leggera prevalenza degli uomini nella classe di età superiore ai 60 anni e delle donne nelle classi inferiori ai 40 anni. Complessivamente circa il 40% dei lavoratori dell'ateneo ha tra i 41 e i 60 anni.

Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità.

In merito al livello di scolarizzazione si evince che il 50% del personale possiede una laurea con preponderanza del livello C e il 10% possiede una formazione post-lauream, presente soprattutto nella categoria D. Notiamo infine una sistematica asimmetria tra uomini e donne, per cui le donne tendono ad avere titoli più alti.

## 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	3	8	3	15	8,02	1,72	0	19	64	76	13	172	91,98	11,30
Part Time ≤50%	0	3	5	6	1	15	35,71	1,72	2	4	8	12	1	27	64,29	1,77
Tempo Pieno	41	148	263	300	91	843	38,92	96,56	63	329	369	453	109	1323	61,08	86,93
Totale	41	152	271	314	95	873			65	352	441	541	123	1522		
Totale %	1,71	6,35	11,32	13,11	3,97	36,45			2,71	14,70	18,41	22,59	5,14	63,55		

<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>
Personale che fruiva di part-time a richiesta	0	4	8	14	4	30	13,10	52,63	2	23	72	88	14	199	86,90	68,86
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	18	6	0	27	23,08	47,37	0	13	47	26	4	90	76,92	31,14
Totale	0	7	26	20	4	57			2	36	119	114	18	289		
Totale %	0,00	2,02	7,51	5,78	1,16	16,47			0,58	10,40	34,39	32,95	5,20	83,53		

<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

Su un totale di 2395 unità di personale di cui 1522 donne e 873 uomini, vi sono 1323 donne e 843 uomini con orario a tempo pieno.

Diverse sono le forme di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro a vantaggio della conciliazione tra gli impegni professionali e le esigenze di vita. Il regime d'impiego part-time riguarda il 13,07% del personale femminile e il 3,44% degli uomini, percentuali di circa un punto percentuale in meno rispetto alla relazione precedente. Nel dettaglio, il part time (tipologia di orario >50%) riguarda 172 donne di cui 64 nella fascia d'età 41-50 anni e 76 nella fascia 51-60 anni. La tipologia di part-time con orario ≤ 50% vede invece numeri più esigui, 27 donne, di cui 8 nella fascia d'età tra 41 e 50 anni e 12 nella fascia tra 51 e 60 anni.

Il Telelavoro riguarda 117 persone di cui 90 donne (47 delle quali nella fascia d'età 41-50 anni) e 27 uomini (18 nella fascia d'età 41-50 anni). La riduzione rispetto alla relazione precedente è di quasi il 3% per entrambi i gruppi.

#### 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	1961	39,50	3004	60,50	4965	42,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	469	52,64	422	47,36	891	7,61
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	360	7,42	4489	92,58	4849	41,40
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	36	3,57	972	96,43	1008	8,61
Totale permessi	2826	24,13	8887	75,87	11713	

<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

Rispetto alla relazione precedente si nota una riduzione complessiva del numero di permessi usufruiti pari a -908. In relazione al genere, si evidenza che la percentuale di congedi e permessi usufruiti negli uomini è diminuita mentre nelle donne è aumentata di più del 6% rispettivamente rispetto alla rilevazione precedente.

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

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

## 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

1. È stato pubblicato, nella sezione Pari opportunità del Rapporto di sostenibilità, un aggiornamento dei dati sulla composizione della comunità universitaria in particolare gli indicatori sulla segregazione orizzontale (distribuzione di studentesse/i per area disciplinare), e verticale (carriere accademiche):

<https://www.sostenibile.unipd.it/impegno/rapporto-di-sostenibilita/>  
[\(https://www.sostenibile.unipd.it/impegno/rapporto-di-sostenibilita/\)](https://www.sostenibile.unipd.it/impegno/rapporto-di-sostenibilita/)

## 2. Cicli di eventi organizzati:

- *Conversazioni a casa Cornaro*: 7 incontri;
- *Incroci di genere*: 6 incontri;
- Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza:;
- *8 marzo diffuso*: 8 eventi;
- *Parole e azioni per la parità di genere*: 8 iniziative;
- Giornate di avvio dei General Course “Generi, saperi e giustizia sociale” e “Diritti umani e inclusione”;
- *Una giornata con Elena*: cerimonia di consegna del Premio di studio "Elena Lucrezia Cornaro Piscopia" con la presenza di M. Murgia.

Avvio del primo anno educativo dell'[asilo nido “Milla Baldo Ceolin”](#) (<https://www.unipd.it/nidomilla>), con 37 iscrizioni su 40 posti riservati al PTA.

## 3. Azioni nell’ambito del networking:

- Arqus: proseguimento delle attività e del coordinamento dell’AL 2 - Widening Access, Inclusion and Diversity;
- partecipazione ai gruppi di lavoro della RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile) e coordinamento del GdL Inclusione e giustizia sociale, con l’organizzazione di una riunione plenaria, per formare due sottogruppi, uno dedicato agli “indicatori” d’impatto sociale delle Università e l’altro alle “buone pratiche”;
- Padova Capitale Europea del Volontariato 2020: iniziative terminate con eventi del 27 – 30/04/2021. Alcuni dei 7 Tavoli di lavoro di Padova Capitale hanno continuato ad incontrarsi per definire gli eventi confluiti nel programma del Festival Solidaria (27/09- 3/10);
- “Alleanze per la famiglia”: sottoscrizione ufficiale delle “Linee Guida sul Welfare aziendale e territoriale, forme di flessibilità del lavoro e coinvolgimento attivo dei lavoratori” e del “Documento programmatico per il diritto all’orientamento precoce, continuo, inclusivo e integrato”. Nel tavolo “Diritti scuola educazione” è stato progettato e costituito l’Osservatorio della comunità educante;
- Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne: partecipazione ai tre tavoli tecnici per la condivisione delle buone pratiche e per la definizione delle attività operative che ciascun ente si impegnerà a perseguire.
- Partecipazione all’iter di passaggio di APEnet da rete ad Associazione, alla quale l’Ateneo ha rinnovato l’adesione quale socio fondatore.

## 4. Iniziative formative:

- General course “Generi, saperi e giustizia sociale”,
- General Course “Diritti umani e inclusione”,
- Realizzata la prima edizione del Progetto Educhef: dedicata al personale Unipd, in modalità virtuale (<https://www.unipd.it/educhef> (<https://www.unipd.it/educhef>))
- Corso Online Agenda 2030: a disposizione della comunità Unipd
- “Generi e linguaggi”
- Percorso online di formazione per lo sviluppo di Soft Skills rivolto a tutto il personale
- Avviate 5 iniziative sulle dinamiche lavorative e gestionali dello smart working, per rafforzare e

aiutare l'implementazione di modelli organizzativi basati sui principi di fiducia, autonomia e responsabilità

5. Sono stati organizzati percorsi formativi rivolti ai responsabili di gestione del personale e coordinamento di processi, per aumentare la consapevolezza dei nuovi strumenti di comunicazione e di lavoro e delle modalità per favorire l'inclusione e la partecipazione del personale. È stato anche reso disponibile un percorso formativo per tutto il personale sulle caratteristiche del lavoro agile
6. Per ridurre la sottorappresentazione femminile nelle discipline scientifico-tecnologiche, è stata rinnovata la collaborazione con IBM per realizzare il progetto "NERD? Non È Roba per Donne?", rivolto a studentesse dell'ultimo triennio delle scuole secondarie di 2° grado con l'obiettivo di stimolare interesse e passione per le discipline STEM, in particolare per l'informatica. Hanno partecipato online 724 studentesse di tutta Italia e si sono svolte 2 plenarie e 2 sessioni tecniche con volontarie della Fondazione IBM che hanno consentito alle studentesse di realizzare un chatbot cognitivo. Le ragazze premiate hanno preso parte a uno stage estivo organizzato da IBM
7. A gennaio è stato somministrato il questionario sul clima organizzativo al pta e ai cel in servizio nel 2020 (2391 persone) con un tasso di risposta pari a 50.6%
8. Azioni: installazione di un servoscale presso l'Ex Collegio Ederle per consentire l'accesso ai laboratori del I° piano, rifacimento dell'impianto elevatore presso Fisiologia e Chimica Organica, per consentire l'accesso ai lab. del II° piano, installazione di una nuova piattaforma elevatrice presso il Centro Congressi, manutenzioni su 27 servoscali/piattaforme di 24 edifici
9. Rilevazione delle situazioni di personale coinvolto in periodi di lunga assenza e mantenimento di contatti informali con le strutture e le persone interessate
10. Avvio del percorso per individuare le attività compatibili col lavoro agile da parte di Responsabili di Struttura, mediante analisi dei processi della propria struttura. Valutazione del livello di digitalizzazione dei processi e dell'effettiva telelavorabilità delle attività, con attenzione alla qualità dei servizi rivolti agli studenti, al personale e agli utenti esterni, alla possibilità di razionalizzare gli spazi di lavoro, alla disponibilità di strumenti tecnologici e di competenze digitali necessarie per un loro efficace utilizzo. L'analisi ha consentito di individuare un "indice di telelavorabilità" che rappresenta, in percentuale, quanto le attività di ciascuna struttura possano essere svolte da remoto.

In nuovo piano triennale 2021-2023 è declinato in 4 principali aree di intervento, di seguito riassunte.

Area di intervento A: Promozione delle attività del CUG, diffusione di informazioni sulle attività del CUG: scambio di comunicazione con Organi di garanzia e Governance

1. Rafforzamento dell'azione degli Organi di tutela e Garanzia di Ateneo e consolidamento/regolamentazione della collaborazione tra Organi, e tra questi e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale.
2. Creazione di un tavolo di confronto tra il CUG di Ateneo e il CUG dell'Azienda ospedale università di Padova per monitorare e promuovere la soluzione di problemi di sicurezza del personale, di ogni categoria e tipo anche appartenente alla comunità di Ateneo, che svolge attività di lavoro, studio, supporto tecnico-amministrativo nelle strutture ospedaliere e/o in collaborazione con il personale ospedaliero.

## Area di Intervento B: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie

1. Diffusione di informazioni sulle competenze e l'azione degli organi di tutela e garanzia.
2. Realizzare il monitoraggio basato su criteri di scientificità dell'evoluzione della situazione percepita dalla comunità di Ateneo in materia di discriminazioni, molestie, mobbing attraverso questionari anonimi.
3. Diffondere la conoscenza su concetti fondamentali di discriminazione e molestia tra il personale non strutturato e 'advanced students' con brevi percorsi di formazione che ricorrono a metodi innovativi.
4. Potenziamento degli strumenti di verifica del benessere lavorativo a tutti i lavoratori dell'Ateneo, e non solo al PTA.

## Area di Intervento C: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

1. Attivazione di forme di supporto (es. coaching e mentoring) per dipendenti (Pta e Docenti) che rientrano al lavoro dopo periodi di prolungata assenza. Le azioni hanno l'obiettivo di facilitare il reinserimento graduale nell'ambiente di lavoro e di ricerca.
2. Costruzione di una rete con le istituzioni esterne all'Ateneo e nel particolare con l'Arma dei Carabinieri per garantire sicurezza e tutela contro violenza e molestie non solo all'interno dell'Ateneo ma nel territorio nel quale la Comunità di Ateneo è integrata.
3. Contenimento dello stress nelle relazioni lavorative e nelle collaborazioni tra ricercatori e docenti attraverso percorsi formativi innovativi e laboratori esperienziali.
4. Revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias.

## Area di Intervento D: Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

1. Promuovere e sviluppare la pratica del bilancio di genere con interventi atti a favorirne la conoscenza e diffusione, allo scopo di sollecitare e mettere in luce le possibili criticità relative ad ambiti quali l'accesso alla formazione, l'accesso ai ruoli, la disparità retributiva, la progressione di carriera, la valutazione della performance.
2. Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro attraverso la definizione di regole che garantiscano la disconnessione.
3. Promozione di iniziative a supporto del lavoro di cura e per contenere il Mental Load.
4. Agevolare il ricorso al part-time da parte del personale che ne faccia richiesta come strumento di conciliazione vita-lavoro.
5. Azioni mirate a favorire una composizione bilanciata per genere e funzioni esercitate all'interno dell'Ateneo nelle commissioni, organi, ecc. nel rispetto delle competenze richieste.

## 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>

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	828	3080	3890	4128	680	12606	26,00	68,28	2227	7082	12126	12741	1697	35873	74,00	78,62
Competenze manageriali/Relazionali	78	393	971	881	160	2483	30,79	13,45	107	1033	1699	2321	421	5581	69,21	12,23
Obbligatoria (sicurezza)	86	546	1050	1330	177	3189	53,14	17,27	106	551	773	1183	199	2812	46,86	6,16
Tematiche CUG	10	50	80	36	7	183	11,84	0,99	208	237	438	421	58	1362	88,16	2,99
Total ore	1002	4069	5991	6375	1024	18461			2648	8903	15036	16666	2375	45628		
Total ore %	1,56	6,35	9,35	9,95	1,60	28,81			4,13	13,89	23,46	26,00	3,71	71,19		

<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

L'Università di Padova ha integrato il bilancio di genere con il Piano di uguaglianza di genere 2022-2024. Esso si pone dunque in continuità con questo percorso, allineandosi, nel metodo, al vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano. Per ciascuna delle cinque macro aree di intervento sono stati definiti più obiettivi, declinati in azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari e degli indicatori e target atti a misurarne l'impatto. Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere e dialoga con il nuovo Piano delle Azioni Positive del CUG, è pensato per integrarsi con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Verrà quindi annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Piano integrato della performance, del Bilancio di previsione e degli altri documenti strategici dell'Ateneo, che ne recepiranno le misure, ma anche in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità in essi compresi. È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, il pianeta e la prosperità.

AREA 1 Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata

Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM

Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming.

### 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>	
1 Sel. I fascia art.18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
2 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
3 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
4 Sel. I fascia art.18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
5 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
6 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
7 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
8 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
9 Sel. I fascia art.18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
10 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
11 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
12 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
13 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
14 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
15 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
16 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
17 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
18 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
19 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
20 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
21 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
22 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
23 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
24 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
25 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
26 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
27 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
28 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
29 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
30 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
31 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
32 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
33 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
34 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
35 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
36 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
37 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
38 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
39 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
40 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
41 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
42 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
43 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
44 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
45 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
46 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
47 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
48 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
49 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
50 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
51 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
52 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
53 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
54 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
55 Sel. I fascia art. 18 c.1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
56 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
57 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
58 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
59 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
60 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
61 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
62 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
63 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
64 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
65 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
66 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
67 Sel. I fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
68 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
69 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
70 Sel. I fascia art. 18 c.1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
1 Sel. I fascia art. 18 c.4	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
1 Sel. I fascia art. 24 c.6	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
1 Sel. II fascia art. 18 c.1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
2 Sel. II fascia art 18 c1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
3 Sel. II fascia art 18 c1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
4 Sel. II fascia art 18 c1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
5 Sel. II fascia art 18 c1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
6 Sel. II fascia art 18 c1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
7 Sel. II fascia art 18 c1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
8 Sel. II fascia art 18 c1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
9 Sel. II fascia art 18 c1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
10 Sel. II fascia art 18 c1	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
11 Sel. II fascia art 18 c1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
12 Sel. II fascia art 18 c1	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
13 Sel. II fascia art 18 c1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
14 Sel. II fascia art 18 c1	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
1 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
2 Sel. II fascia art 18 c4	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
3 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
4 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
5 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
6 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
7 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
8 Sel. II fascia art 18 c4	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
9 Sel. II fascia art 18 c4	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
10 Sel. II fascia art 18 c4	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
2 Sel. II fascia art. 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
3 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
4 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
5 Sel. II fascia art 24 c6	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
6 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
7 Sel. II fascia art 24 c6	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
8 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
9 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
10 Sel. II fascia art 24 c6	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
1 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
2 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
3 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
4 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
5 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
6 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
7 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
8 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
9 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
10 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
11 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
12 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
13 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
14 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
15 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
16 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
17 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
18 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
19 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
20 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
21 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
22 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
23 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
24 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
25 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
26 Sel. II fascia art 24 c5	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
27 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
28 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
29 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
30 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
31 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
32 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
33 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
34 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
35 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
36 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
37 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
38 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
39 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
40 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
41 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
42 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
43 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
44 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
45 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
46 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
47 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
48 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
49 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
50 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
51 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
52 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
53 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
54 Sel. II fascia art 24 c5	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
55 Sel. II fascia art 24 c5	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
56 Sel. II fascia art 24 c5	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
1 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
2 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
3 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
4 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
5 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
6 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
7 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
8 Sel. PTA TI	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
9 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
10 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
11 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
12 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
13 Sel. PTA TI	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
14 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
15 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
16 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
17 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
18 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
19 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
20 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
21 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
22 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
23 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
24 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
25 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
26 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
27 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
28 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
29 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
30 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
31 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
32 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
33 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
34 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
35 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
36 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
37 Sel. PTA TI	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
38 Sel. PTA TI	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
39 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
40 Sel. PTA TI	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
1 Sel. Tecnologi	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
2 Sel. Tecnologi	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
1 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
2 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
3 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
4 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
5 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
6 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
7 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
8 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
9 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
10 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
11 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
12 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
13 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
14 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
15 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
16 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
17 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
18 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
19 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
20 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
21 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
22 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
23 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
24 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
25 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
26 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
27 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
28 Sel. PTA TD	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
29 Sel. PTA TD	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
30 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
31 Sel. PTA TD	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
1 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
2 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
3 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
4 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
5 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
6 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
7 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
8 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
9 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
10 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
11 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
12 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
13 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
14 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
15 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
16 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
17 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
18 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
19 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
20 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
21 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
22 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
23 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
24 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
25 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
26 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
27 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
28 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
29 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
30 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
31 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
32 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
33 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
34 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
35 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
36 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
37 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
38 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
39 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
40 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
41 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
42 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
43 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
44 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
45 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
46 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
47 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
48 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
49 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
50 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
51 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
52 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
53 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
54 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
55 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
56 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
57 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
58 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
59 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
60 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
61 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
62 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
63 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	0	0,00	3	100,00	3	0,29	Donna
64 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
65 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
66 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
67 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
68 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
69 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
70 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
71 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
72 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
73 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
74 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
75 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
76 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
77 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
78 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
79 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
80 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
81 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
82 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
83 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
84 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
85 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
86 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
87 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
88 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
89 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
90 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
91 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
92 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
93 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
94 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
95 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
96 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
97 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
98 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
99 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
100 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
101 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Uomo
102 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
103 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
104 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
105 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
106 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	2	66,67	1	33,33	3	0,29	Donna
107 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna
108 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
109 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
110 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)	3	100,00	0	0,00	3	0,29	Uomo
RTDA01	1	33,33	2	66,67	3	0,29	Uomo
Totale personale	633		405		1038		
Totale % sul personale complessivo	13,08		8,37		21,45		

<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

Per quanto riguarda le commissioni di concorso, complessivamente le presenze maschili ammontano a 633 e le presenze femminili a 405, con una percentuale di presenza femminile minore nella maggioranza dei casi. La presenza di donne nelle commissioni di prima e seconda fascia ed RTDB oscilla tra il 32.87% e il 37.27%. Per il PTA oscilla tra il 46% del tempo indeterminato e il 60% del tempo determinato.

La presidenza femminile delle commissioni per tutte le posizioni docenti è nettamente inferiore alla componente maschile. Questo dato sembra segnalare un arretramento rispetto alla rilevazione precedente soprattutto per le posizioni di seconda fascia, vicino al 50%. Per il PTA la presidenza femminile supera numericamente quella maschile solo nel tempo determinato e per le posizioni di tecnico.

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

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Ordinari	€101231,00	€87424,00	€ -13807,00	-15,79
Professori Associati	€66910,00	€61251,00	€ -5659,00	-9,24
Ricercatori a tempo indeterminato	€56169,00	€53426,00	€ -2743,00	-5,13
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€42756,00	€43418,00	€ 662,00	1,52
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€36164,00	€37189,00	€ 1025,00	2,76
PTA - Cat. B	€27630,00	€25874,00	€ -1756,00	-6,79
PTA - Cat. C	€27676,00	€27730,00	€ 54,00	0,19
PTA - Cat. D	€35092,00	€35025,00	€ -67,00	-0,19
PTA CAT. - EP	€48402,00	€50329,00	€ 1927,00	3,83
Dirigenti a tempo determinato	€69280,00	€90074,00	€ 20794,00	23,09

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigenti a tempo Indeterminato	€68198,00	€86306,00	€ 18108,00	20,98

Per quanto riguarda l'aspetto del trattamento economico dei docenti si conferma, rispetto alla rilevazione precedente, un divario significativo tra uomini e donne che cresce progressivamente in base al ruolo, fino ad arrivare ad un significativo 15,8% nella I fascia. Si evince anche un'inversione di tendenza nel passaggio dalle posizioni RTDb a quelle stabilizzate.

In termini economici, per il personale tecnico-amministrativo si evidenzia che, nella fascia più bassa (B), vi è una retribuzione più favorevole per gli uomini; tale differenza si appiana nelle fasce intermedie (C e D), fino ad arrivare nella fascia più alta (EP) ad 3,83% a favore delle donne, percentuale superiore alla rilevazione precedente. Per quanto riguarda il ruolo dirigenziale, il differenziale retributivo risulta a favore della componente femminile, con una percentuale superiore al 20% sia per il tempo indeterminato che determinato. Rispetto alla rilevazione precedente vi è quindi un cambiamento significativo soprattutto nel tempo determinato.

## 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?:

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

All'interno dell'università è possibile ritrovare diversi servizi alla persona:

1. Punto di ascolto per il benessere e la salute nel posto di lavoro, attivo a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo, si avvale dell'opera professionale di specialisti del mondo del lavoro, in particolare della psicologia e della medicina del lavoro, per fornire un servizio di consulenza alla persona nelle sue eventuali difficoltà lavorative. Il servizio

inoltre orienta, in caso di bisogno, al servizio sanitario pubblico, oppure agli organismi di supporto, garanzia, sostegno e intervento presenti in Ateneo.

2. Il Centro di Ateneo “Servizi Clinici Universitari Psicologici” (SCUP) si pone come riferimento strategico per l’Università di Padova con l’obiettivo primario di fornire Servizi psicologici per attività di prevenzione, supporto, consulenza e intervento clinico rivolte agli studenti universitari, ai dipendenti dell’Ateneo e ai loro familiari a carico e alla popolazione generale. Tutti i Servizi proposti si avvalgono del costante confronto con i Servizi di Consulenza Psichiatrica presenti nell’Azienda Ospedaliera di Padova al fine di garantire ai propri utenti che necessitano di un supporto psichiatrico, un percorso unitario che si basi sull’integrazione degli interventi

1. Per quanto riguarda le studentesse e gli studenti dell’Ateneo di Padova i Servizi di Assistenza Psicologica (SAP) sono offerti gratuitamente in collaborazione con l’ESU. Sono articolati in tre tipologie:

- Il Servizio SAP – CP offre un percorso di consultazione psicologica pensato per fornire un inquadramento diagnostico e una restituzione clinica a tutti coloro che si trovino ad affrontare problemi psicologici, anche transitori. Gli interventi di consultazione possono essere seguiti da sostegno psicologico a breve, medio e lungo termine in relazione al disturbo presentato.

- Il SAP-AS è un servizio volto a supportare e migliorare le abilità di studio all’Università di coloro che incontrano difficoltà nella gestione dello studio o che vivono disturbi specifici dell’apprendimento -DSA- (e difficoltà associate)

- Il SAP-BSR si occupa della prevenzione dei comportamenti a rischio e della promozione di abitudini salutari connesse al benessere psicofisico degli studenti universitari. Le tematiche principali affrontate riguardano le abilità sociali, il consumo di alcol e tabacco, il gioco d’azzardo, l’uso problematico di internet e dello smartphone, la sessualità, il rilassamento e la gestione delle proprie emozioni.

Sono inoltre presenti una sezione dedicata agli studenti della sede staccata di Treviso e una per gli studenti e le studentesse dalla Scuola Galileiana di Studi Superiori.

2. Per quanto riguarda lavoratori e collaboratori dell’università, l’APAD offre a docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, personale non strutturato quali assegnisti di ricerca, dottorandi, collaboratori di ricerca, borsisti, specializzandi, ricercatori con contratto a progetto, operatori del Servizio Civile interventi di: valutazioni psicologiche ed esami psicodiagnostici in età evolutiva, adolescenza ed età adulta; Consultazione e interventi psicoterapeutici in età evolutiva, adolescenza ed età adulta; Interventi di prevenzione e promozione della salute.

3. Il Servizio di consulenza psichiatrica si rivolge alla studentessa o allo studente che si trova in difficoltà o avverte il peso di un problema personale e desidera ricevere un aiuto rispetto alla situazione di disagio che sta vivendo. Chi si rivolge al servizio può beneficiare di un intervento psicofarmacologico e/o psicoterapeutico di breve durata e, nel caso di problemi specifici, ricevere indicazioni su strutture e centri che se ne occupano; è anche possibile accedere a un gruppo di psicoterapia per studenti. Il servizio è in capo alla Clinica Psichiatrica dell’Ospedale civile di Padova.

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

Il CUG ha proposto l’attivazione di forme di supporto (es. coaching e mentoring) per dipendenti (PTA e Docenti) che rientrano al lavoro dopo periodi di prolungata assenza. Le azioni hanno l’obiettivo di facilitare il reinserimento graduale nell’ambiente di lavoro e di ricerca.

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

Il CUG ha attivato azioni di informazione/formazione relative ai codici di condotta e ha svolto attività di ascolto e indirizzo agli organi di garanzia nei confronti di coloro che, a seguito delle attività di divulgazione capillare operate dal CUG nei

dipartimenti di Ateneo, hanno chiesto aiuto.

Il CUG ha promosso la costruzione di una rete con le istituzioni esterne all'Ateneo, in particolare con l'Arma dei Carabinieri per garantire sicurezza e tutela contro violenza e molestie non solo all'interno dell'Ateneo ma nel territorio nel quale la Comunità di Ateneo è integrata, attenzionando l'emergere di fenomeni di cyberbullismo e dissing.

Il CUG ha operato per procedere ad una revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias nel nostro Ateneo attraverso meeting dedicati e documenti inviati alla governance.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

**Obiettivo:**

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

L'attività di monitoraggio e analisi dei dati relative alla promozione delle pari opportunità in Ateneo è costantemente svolta dal CUG nel dialogo con gli uffici competenti e con la Governance.

Il CUG ritiene necessaria un'attività di indagine diretta in particolare modo a conoscere il livello di benessere lavorativo del personale docente e l'assenza di discriminazione in tale contesto. Infatti, a seguito della pandemia, il personale docente si è confrontato con la complessità del passaggio dalla didattica da remoto e duale. Tale condizione si è rivelata particolarmente difficile per le persone con impegni di cura familiare. Il CUG ritiene pertanto opportuno monitorare l'impatto dei due anni di lavoro da remoto sulle progressioni di carriera del personale docente e sulla produttività delle docenti con carico familiare.

**Obiettivo:**

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

L'Ateneo ha compiuto scelte importanti per quanto attiene all'attivazione di forme di sostegno al personale con carichi familiari mettendo a disposizione dei dipendenti un asilo nido e organizzando centri estivi anche in periodi diversi dalle vacanze estive. Il percorso di sostegno alla genitorialità sarà rafforzato con la stipulazione di convenzioni che consentano di ampliare la capacità di accoglienza delle strutture dedicate ai figli e alle figlie dei dipendenti. Il personale ha peraltro segnalato la necessità di servizi di supporto per i carichi familiari che riguardano la cura di persone anziane e con difficoltà legate all'avanzamento dell'età. Su questo piano l'Ateneo ha in programma di sviluppare progetti specifici che, al momento, non sono disponibili.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Attraverso procedimento di individuazione  
di 5 componenti interni, quali  
rappresentanti dell'Amministrazione e 5  
individuati dalle singole sindacali

---

maggiormente rappresentative

---

Tipologia di atto: Decreto a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale

---

Data: 14/06/2018

---

Organo sottoscrittore: Rettore e Direttore Generale

---

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

---

Dotazione euro:  
€50000,00

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

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:  
20

---

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

---

## 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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

#### Considerazioni conclusive

Il CUG ha operato costantemente durante il proprio mandato per svolgere a pieno le proprie funzioni. Il dialogo con la Governance in passato non è stato efficiente ma si nota un cambio di passo e un approccio collaborativo da parte degli organi e, in particolare, da parte della Rettore e dei suoi prorettori e delegati competenti.

Il flusso di informazioni da parte dell'amministrazione è trasparente ma il CUG non è di regola consultato su questioni organizzative che possono avere un impatto sul benessere lavorativo e in materia di discriminazioni.

Il CUG non ha ancora una sede a disposizione, nonostante il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato in materia, e tale ritardo non facilita l'identificazione del ruolo del CUG da parte degli interessati.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2022>