



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli studi di Ferrara - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli studi di Ferrara

| | |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Acronimo: | UNIFE |
| Regione: | Emilia-Romagna |
| Provincia: | FE |
| Comune: | Ferrara |
| CAP: | 44121 |
| Indirizzo: | Via Ariosto, 35 |
| Codice Amministrazione: | uni_fe |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2025-2027 | 2024-2026 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf) (472.68 KB) | piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (97.46 KB) |
| 2023-2025 | 2022-2024 |
| piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf) | piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf) |



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

2026 - 2028

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2026-2028-anno_.pdf](#)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2026-2028-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2026-2028-anno_.pdf))
(179.2 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 (Legge 240/2010) | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Dirigente di livello generale | direttore generale | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria B | 0 | 0 | 2 | 6 | 2 | 0 | 0 | 6 | 16 | 9 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C | 10 | 15 | 28 | 44 | 13 | 14 | 29 | 65 | 81 | 28 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 0 | 1 | 11 | 16 | 7 | 0 | 13 | 29 | 39 | 14 |
| Personale non dirigente | CAT EP | 0 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 0 | 7 | 4 | 3 |
| Personale non dirigente | Professore Straordinario | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Personale non dirigente | Professore ordinario | 0 | 0 | 18 | 62 | 74 | 0 | 0 | 4 | 10 | 22 |
| Personale non dirigente | Professore Associato | 0 | 7 | 57 | 65 | 37 | 0 | 3 | 40 | 57 | 16 |
| Personale non dirigente | Personale ricercatore a tempo indeterminato | 0 | 0 | 6 | 15 | 9 | 0 | 0 | 5 | 13 | 9 |
| Personale non dirigente | Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B | 0 | 40 | 24 | 7 | 1 | 2 | 44 | 33 | 10 | 0 |
| Totale personale | | 10 | 64 | 147 | 221 | 154 | 16 | 89 | 189 | 234 | 102 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,82 | 5,22 | 11,99 | 18,03 | 12,56 | 1,31 | 7,26 | 15,42 | 19,09 | 8,32 |

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 | 10 | 48 | 65 | 58 | 19 | 200 | 49,02 | 33,56 | 16 | 68 | 68 | 44 | 12 | 208 | 50,98 | 33,33 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 10 | 32 | 33 | 21 | 96 | 53,33 | 16,11 | 0 | 15 | 38 | 26 | 5 | 84 | 46,67 | 13,46 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 6 | 19 | 25 | 13 | 63 | 55,75 | 10,57 | 0 | 5 | 24 | 19 | 2 | 50 | 44,25 | 8,01 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 31 | 105 | 101 | 237 | 45,66 | 39,77 | 0 | 1 | 60 | 138 | 83 | 282 | 54,34 | 45,19 |
| Totale | 10 | 64 | 147 | 221 | 154 | 596 | | | 16 | 89 | 190 | 227 | 102 | 624 | | |
| Totale % | 0,82 | 5,25 | 12,05 | 18,11 | 12,62 | 48,85 | | | 1,31 | 7,30 | 15,57 | 18,61 | 8,36 | 51,15 | | |

⁽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 | Inferiore al Diploma superiore | 4 | 21,05 | 15 | 78,95 | 19 | 3,86 |
| Categoria B | Diploma di scuola superiore | 5 | 26,32 | 14 | 73,68 | 19 | 3,86 |
| Categoria B | Laurea | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,61 |
| CATEGORIA C | Inferiore al Diploma superiore | 2 | 33,33 | 4 | 66,67 | 6 | 1,22 |
| CATEGORIA C | Diploma di scuola superiore | 36 | 33,64 | 71 | 66,36 | 107 | 21,75 |
| CATEGORIA C | Laurea | 40 | 29,20 | 97 | 70,80 | 137 | 27,85 |
| CATEGORIA C | Laurea magistrale | 15 | 35,71 | 27 | 64,29 | 42 | 8,54 |
| CATEGORIA C | Master di I livello | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,61 |
| CATEGORIA C | Master di II livello | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,61 |
| CATEGORIA C | Dottorato di ricerca | 7 | 36,84 | 12 | 63,16 | 19 | 3,86 |
| Categoria D | Diploma di scuola superiore | 10 | 58,82 | 7 | 41,18 | 17 | 3,46 |
| Categoria D | Laurea | 14 | 25,45 | 41 | 74,55 | 55 | 11,18 |
| Categoria D | Laurea magistrale | 3 | 37,50 | 5 | 62,50 | 8 | 1,63 |
| Categoria D | Master di I livello | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,20 |
| Categoria D | Master di II livello | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,81 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Categoria D | Dottorato di ricerca | 5 | 17,24 | 24 | 82,76 | 29 | 5,89 |
| CATEGORIA EP | Laurea | 5 | 41,67 | 7 | 58,33 | 12 | 2,44 |
| CATEGORIA EP | Laurea magistrale | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,41 |
| CATEGORIA EP | Master di II livello | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,61 |
| CATEGORIA EP | Dottorato di ricerca | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,61 |
| Totale personale | | 154 | | 338 | | 492 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 12,56 | | 27,57 | | 40,13 | |

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

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

La comunità universitaria, come noto, è composta dal personale docente e del personale tecnico-amministrativo che collaborano per la realizzazione delle missioni proprie degli Atenei tra le quali certamente la diffusione della cultura, attraverso la didattica, a vantaggio di una rilevante parte della comunità universitaria stessa ossia i nostri studenti. A livello normativo, giova ricordarlo, il personale tecnico-amministrativo deve attenersi a quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto università mentre il personale docente e ricercatore è in regime di diritto pubblico.

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) annovera 519 unità, tra le quali sono censite le persone in comando. Si ravvisa una netta prevalenza del genere femminile in ciascuna delle categorie la cui numerosità risulta essere maggiormente elevata nella categoria C per entrambi i generi.

Per quel che concerne i 6 dirigenti invece, avendone 3 per ciascuno dei generi, rileviamo che vi è una perfetta parità. Nessuno dei dirigenti è a tempo determinato e tra questi annoveriamo anche il Direttore Generale che ricopre l'incarico a far data dall'anno 2017. L'incarico di direttore Generale è sempre stato ricoperto da un uomo eccezion fatta per il periodo dal 2009 al 2010 quando assunse l'incarico di direttore amministrativo una donna.

Permane un limitatissimo numero di giovani nel ruolo PTA per altro concentrato nei livelli di inquadramento iniziali.

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal Personale Tecnico Amministrativo evidenziano anche quest'anno che le donne risultano averne conseguito, per ciascuna categoria, uno più elevato rispetto a quello conseguito dagli uomini.

Dalla analisi del personale docente, che ammonta a 701 unità di cui più del doppio appartenente al genere maschile, ancora una volta emerge con molta chiarezza che il maggior numero di donne è concentrato nei ruoli iniziali della carriera e che la loro numerosità diminuisce via via nei ruoli apicali. Si continua quindi ad essere costretti a richiamare l'attenzione sul tema del glass ceiling, o soffitto di cristallo che dir si voglia, per rimarcare il perdurare del gap di genere fenomeno purtroppo diffuso, come noto, anche a livello nazionale.

Si evince, inoltre, altresì facilmente che i professori ordinari e i professori associati, di entrambi i generi, sono maggiormente distribuiti nelle fasce di età superiore ai 40 anni a testimonianza che gli anni di precariato continuano ad essere in numero significativo.

Presso l'Ateneo ferrarese sono presenti ancora 57 ricercatori a tempo indeterminato, ruolo ad esaurimento, sostanzialmente equivalenti per genere ed età, ai quali si affiancano i Ricercatori a Tempo Determinato sia di tipo A che di tipo B. Grazie ad una forte politica di reclutamento, messa in atto dall'Ateneo lo scorso anno, il numero di ricercatori a Tempo Determinato ammonta a 161 unità. Anche per questa tipologia di ricercatori è possibile rilevare una pressoché equa distribuzione tra i

due generi pur permanendo la superiorità numerica delle donne come si diceva.

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⁾ |
| Tempo Pieno | 10 | 50 | 133 | 226 | 144 | 563 | 50,00 | 82,92 | 14 | 72 | 171 | 209 | 97 | 563 | 50,00 | 85,43 |
| Part Time ≤50% | 0 | 14 | 12 | 21 | 10 | 57 | 58,76 | 8,39 | 2 | 17 | 12 | 7 | 2 | 40 | 41,24 | 6,07 |
| Part Time >50% | 0 | 13 | 14 | 22 | 10 | 59 | 51,30 | 8,69 | 2 | 17 | 17 | 17 | 3 | 56 | 48,70 | 8,50 |
| Totale | 10 | 77 | 159 | 269 | 164 | 679 | | | 18 | 106 | 200 | 233 | 102 | 659 | | |
| Totale % | 0,75 | 5,75 | 11,88 | 20,10 | 12,26 | 50,75 | | | 1,35 | 7,92 | 14,95 | 17,41 | 7,62 | 49,25 | | |

⁽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⁾ |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 22,22 | 1,42 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 7 | 77,78 | 2,03 |
| Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 10,53 | 1,42 | 0 | 0 | 7 | 8 | 2 | 17 | 89,47 | 4,93 |
| Telelavoro | 0 | 0 | 1 | 6 | 13 | 20 | 36,36 | 14,18 | 0 | 1 | 19 | 12 | 3 | 35 | 63,64 | 10,14 |
| Lavoro Agile Covid | 4 | 8 | 32 | 46 | 17 | 107 | 29,23 | 75,89 | 12 | 26 | 79 | 94 | 48 | 259 | 70,77 | 75,07 |
| Smart Working Conciliativo | 0 | 1 | 2 | 5 | 2 | 10 | 27,03 | 7,09 | 0 | 0 | 6 | 16 | 5 | 27 | 72,97 | 7,83 |
| Totale | 4 | 10 | 37 | 58 | 32 | 141 | | | 12 | 27 | 113 | 134 | 59 | 345 | | |
| Totale % | 0,82 | 2,06 | 7,61 | 11,93 | 6,58 | 29,01 | | | 2,47 | 5,56 | 23,25 | 27,57 | 12,14 | 70,99 | | |

⁽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

Il ricorso al part-time per il personale tecnico-amministrativo rientra nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro mentre, generalmente, per il personale docente rappresenta un modo per poter svolgere attività libero professionale.

Pur rilevando una sensibile diminuzione del ricorso al part time, infatti sono state solo 28 le unità che ne hanno fruito, permane ugualmente una maggior ricorso al tempo definito da parte delle donne che evidentemente continuano a detenere il maggior carico familiare per quel che concerne gli aspetti di cura. Il part time si rileva poi essere concentrato nelle fasce di età in cui si hanno figli piccoli oppure genitori anziani di cui prendersi cura.

E' evidente che il minor ricorso al part time possa essere ricondotto al lavoro da remoto modalità lavorativa scelta dalle amministrazioni per poter proseguire ad erogare servizi in piena emergenza sanitaria da COVID 19.

Nello specifico anche per il ricorso al Telelavoro, introdotto nel nostro Ateneo a partire dall'anno 2012, - concesso a richiesta, a seguito pubblicazione bando, ad un numero di persone aventi determinati requisiti e fino all'esaurimento del budget annuale disponibile per fornire in dotazione strumentazione informativa e connessione ad internet - si è registrata una notevole diminuzione a vantaggio delle due forme di lavoro introdotte a seguito del perdurare della pandemia.

Le due forme per lavorare da remoto, a cui hanno fatto ricorso 137 maschi e 321 femmine, sono state lo Smart Working Conciliativo e il Lavoro Agile Emergenziale. Lo Smart Working Conciliativo in Unife è stato denominato Home Working e consisteva nel prestare la propria attività lavorativa per 5 giorni su 5 da remoto. Era concesso a:

- lavoratori fragili (art. 26 del DL18/2020 convertito con modificazioni in L. n. 27/2020)
- lavoratori che convivono con persone beneficiarie dei permessi di cui all'art. 3 comma 3 della L. 104/92 e che non possono accedere alla vaccinazione come da certificazione di esenzione.

Coloro che fruivano del lavoro agile emergenziale, che prevedeva almeno 4 giorni al mese di presenza, nelle giornate di lavoro da remoto dovevano garantire una fascia di contattabilità dalle ore 9,00 alle ore 13,00.

La necessità di continuare a consentire alla maggior parte del personale di lavorare da remoto, a causa della Pandemia, ha costretto ancora una volta l'Ateneo a tenere in stand-by il progetto VeLA (VEloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA) di cui è firmataria unitamente alla Regione, che ne è capofila, e a diversi altri Enti.

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 | 239 | 28,18 | 609 | 71,82 | 848 | 35,77 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 710 | 56,17 | 554 | 43,83 | 1264 | 53,31 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 13 | 5,78 | 212 | 94,22 | 225 | 9,49 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 34 | 100,00 | 34 | 1,43 |
| Totale permessi | 962 | 40,57 | 1409 | 59,43 | 2371 | |

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

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

Analogamente alla diminuzione del ricorso al part time e al telelavoro si registra una significativa diminuzione anche della fruizione dei vari permessi analizzati. Ancora una volta l'analisi riconduce immediatamente alla situazione pandemica e al conseguente perdurare del lavoro da remoto che, come noto, tra i vari vantaggi annovera anche proprio il minor ricorso a permessi orari o giornalieri. Il ricorso a permessi giornalieri vede tra le maggiori fruitrici le donne, mentre i permessi ad ore per L. 104/1992 sono richiesti maggiormente dagli uomini che invece non chiedono affatto permessi ad ore per congedi parentali. Lasciando così ancora una volta propendere per la nota tesi che le cure parentali siano ancora quasi totalmente appannaggio delle donne.

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

- Congedi parentali
- 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

Azioni realizzate e previste nel PAP 2020/22

OBIETTIVO: Benessere Organizzativo e welfare

- Iniziative, con imprese commerciali, indirizzate alla conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio
- Spazio inclusione - sportello di ascolto (*è continuato il supporto psicologico, introdotto nel 2020 causa Covid dedicato al personale universitario con seminari e incontri con psicologa del lavoro, anche con colloqui individuali per un supporto diretto*)

OBIETTIVO: Diversity management

- Promozione diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)
- Comunicazione efficace (capacità di capire, farsi capire, per far fronte ad eventuali criticità sia con l'utenza che con colleghi e colleghe aumentando la consapevolezza e il benessere lavorativo

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

- Organizzazione eventi tematici a cadenza annuale (8 marzo, Bimbe&Bimbi in Ufficio, 25 novembre, 1 dicembre) e in occasione di focus specifici: presentazione Spazio Inclusione, workshop di orientamento lavorativo disabilità e/o DSA - 26 maggio 2021

OBIETTIVO: Potenziamento networking, sinergie e comunicazione

- Partecipazione al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia
- Potenziamento sito web Equality&Diversity rinominato Unife Inclusiva e new letter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutoria

Azioni realizzate e non previste nel PAP 2020/22

Creazione di un Tavolo di lavoro dedicato all'Elaborazione Codice Unico Etico e Comportamento unificando Codice Etico, Codice di comportamento e Codice di condotta per l'integrità della ricerca

Redazione Gender Equality Plan - Costituzione Gruppo di lavoro dedicato

Redazione Bilancio di Genere - Costituzione Gruppo di lavoro dedicato

L'edizione del PAP 2020-2022 si concentra in particolare sul riequilibrio delle condizioni di disparità tra uomini e donne che lavorano e studiano all'interno di Unife. Rappresenta un'opportunità per influenzare la cultura organizzativa agendo concretamente a favore della valorizzazione di personale e studenti e sostenendo allo stesso tempo la qualità e funzionalità degli ambienti di lavoro e di studio dell'Ateneo. Le principali aree di intervento si basano su:

1. **Diversity management**
2. **Benessere Organizzativo e welfare**
3. **Formazione, informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo**
4. **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio**
5. **Potenziamento networking, sinergie e comunicazione**

Alcune delle iniziative in corso e in partenza:

- Introduzione della [identità alias](http://www.unife.it/it/ed/azioni/inclusione/identita-alias-1/identita-alias) (<http://www.unife.it/it/ed/azioni/inclusione/identita-alias-1/identita-alias>) per assicurare a personale, docenti e studenti in transizione di genere un'identità anagrafica provvisoria, transitoria e non consolidabile. L'identità alias in Unife rientra nel progetto informativo e di sensibilizzazione rispetto alle tematiche e problematiche trans all'interno del contesto universitario chiamato [Universitrans](https://universitrans.it/universitrans/) (<https://universitrans.it/universitrans/>).
- Implementazione del progetto "Di pari passo", volto a favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o degli studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (per maternità, congedi parentali, malattie, ecc.).
- Istituzione da parte del Equality Council dello [Spazio Inclusione](http://www.unife.it/it/ed/organ-e-cooperazione/organ-istituzionali/spazio-inclusione-1/spazio-inclusione) (<http://www.unife.it/it/ed/organ-e-cooperazione/organ-istituzionali/spazio-inclusione-1/spazio-inclusione>), uno sportello di sostegno psicologico aperto a tutta la comunità universitaria per aiutare a risolvere criticità.
- Attuazione di piani per il miglioramento della fruibilità di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo, attraverso l'abbattimento di barriere architettoniche nelle varie sedi di Ateneo (mense, parcheggi, luoghi di studio e spazi per la socializzazione) e attraverso l'implementazione del progetto "[Baby Pit Stop](http://www.unife.it/it/ed/azioni/welfare/baby-pit-stop)" (<http://www.unife.it/it/ed/azioni/welfare/baby-pit-stop>), che consiste nell'allestimento e mappatura di ambienti protetti all'interno delle strutture universitarie per permettere ai genitori di

accudire i figli con comodità e riservatezza.

- Inserimento di insegnamenti nei corsi di studio per gli studenti e di percorsi di formazione per il personale tecnico-amministrativo e docente sui temi del linguaggio inclusivo (corso Lingua dei Segni Italiana - LIS), dell'accessibilità per le pari opportunità (corso "Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza; master "Tutela, Diritti e Protezione dei Minori"). È inoltre in programma per l'estate 2022 l'organizzazione corsi full immersion estivi di informatica, ingegneria, matematica e scienze tecnologiche rivolti alle figlie di membri della comunità universitaria mirati al superamento della disparità di genere nell'ambito delle materie [STEM](https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/news-views/stem-study-europe_en) (https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/news-views/stem-study-europe_en).
- Verifica attraverso sondaggi e progetti periodici sull'impatto che telelavoro e smart working hanno avuto sul personale durante la pandemia per definire nuove modalità di lavoro; implementazione di [convenzioni e agevolazioni per il personale con Enti esterni](http://www.unife.it/it/ed/azioni/welfare/agevolazioni-per-il-personale-unife/convenzioni-commerciali-1) (<http://www.unife.it/it/ed/azioni/welfare/agevolazioni-per-il-personale-unife/convenzioni-commerciali-1>).

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⁾ |
| Obbligatoria (sicurezza) | 4 | 16 | 122 | 117 | 27 | 286 | 35,27 | 13,53 | 24 | 36 | 216 | 203 | 46 | 525 | 64,73 | 6,70 |
| Aggiornamento professionale | 94 | 40 | 265 | 539 | 89 | 1027 | 23,13 | 48,58 | 365 | 443 | 1231 | 1142 | 233 | 3414 | 76,87 | 43,54 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 38 | 57 | 114 | 13 | 21 | 243 | 10,19 | 11,49 | 98 | 129 | 536 | 1297 | 81 | 2141 | 89,81 | 27,31 |
| Tematiche CUG | 1 | 4 | 26 | 38 | 19 | 88 | 27,94 | 4,16 | 8 | 14 | 64 | 102 | 39 | 227 | 72,06 | 2,90 |
| Giornata della Trasparenza | 30 | 48 | 102 | 144 | 18 | 342 | 32,85 | 16,18 | 51 | 96 | 213 | 273 | 66 | 699 | 67,15 | 8,91 |
| Presentazione della relazione annuale del nucleo di valutazione | 4 | 4 | 18 | 24 | 2 | 52 | 28,26 | 2,46 | 0 | 12 | 46 | 48 | 26 | 132 | 71,74 | 1,68 |
| Webinar Le coperture assicurative in Unife - Lavoro agile | 1 | 1 | 10 | 13 | 1 | 26 | 23,85 | 1,23 | 4 | 8 | 25 | 36 | 10 | 83 | 76,15 | 1,06 |
| Lingua inglese | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 20 | 25,00 | 0,95 | 0 | 0 | 30 | 30 | 0 | 60 | 75,00 | 0,77 |
| Conferenza annuale EARMA 2021 | 0 | 0 | 0 | 30 | 0 | 30 | 33,33 | 1,42 | 0 | 0 | 30 | 30 | 0 | 60 | 66,67 | 0,77 |
| Master di primo livello in Giornalismo e Comunicazione istituzionale della scienza | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 500 | 0 | 0 | 500 | 100,00 | 6,38 |
| Totale ore | 172 | 170 | 677 | 918 | 177 | 2114 | | | 550 | 738 | 2891 | 3161 | 501 | 7841 | | |
| Totale ore % | 1,73 | 1,71 | 6,80 | 9,22 | 1,78 | 21,24 | | | 5,52 | 7,41 | 29,04 | 31,75 | 5,03 | 78,76 | | |

⁽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

Sì

dell'Amministrazione?:

Per l'impossibilità di raccogliere dati e per i rallentamenti causati dalla pandemia, si è deciso di rielaborare in un unico documento i dati relativi al triennio 2018-2020. Uno dei dati interessanti che sono emersi nella edizione del triennio considerato riguardano la comunità studentesca che ha registrato un aumento maggiore del numero di studentesse (+28%) rispetto agli studenti maschi (+19%) iscritti a lauree triennali, magistrali o ciclo unico, a cui corrisponde una crescita significativa di ragazze iscritte a corsi di studio in aree disciplinari [STEM](https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/news-views/stem-study-europe_en) (https://ec.europa.eu/education/study-in-europe/news-views/stem-study-europe_en) (+1611 contro i +563 studenti maschi).

L'Università degli Studi di Ferrara ha una tradizione decennale nella redazione del Bilancio di genere (BdG), uno dei punti cardine del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP), fin dal 2011. Partito dapprima come apposita sezione all'interno del Bilancio sociale, è stato successivamente elaborato come documento autonomo. L'obiettivo del Bilancio di genere è di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche attuate, così da stabilire efficacia delle azioni programmate e riconoscere le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, per infine definire le principali azioni di miglioramento. Il Bilancio di genere si inserisce nella programmazione delle politiche interne con l'intento di garantire una maggiore efficacia, trasparenza, equità e redistribuzione delle risorse pubbliche a vantaggio dell'intera comunità universitaria. L'Università degli Studi di Ferrara ha quindi reso il Bilancio di genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo così da confermare la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il Ciclo della Performance.

In maniera analoga, il Gender Equality Plan, del quale nel 2021 si è dotato il nostro Ateneo, si inserisce all'interno del ciclo di programmazione dell'Ateneo e si coordina con il Piano di Azioni Positive e il Bilancio di Genere.

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⁾ | |
| commissioni prima fascia art. 18 co. 1 | 20 | 83,33 | 4 | 16,67 | 24 | 3,85 | Uomo |
| Assegni di ricerca n. 76 | 178 | 78,07 | 50 | 21,93 | 228 | 36,60 | Uomo |
| Assegni di ricerca n. 35 | 39 | 37,14 | 66 | 62,86 | 105 | 16,85 | Donna |
| prima fascia art. 24 co. 6 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,48 | Donna |
| prima fascia art. 24 co. 6 | 12 | 100,00 | 0 | 0,00 | 12 | 1,93 | Uomo |
| ricercatore tipo a | 13 | 43,33 | 17 | 56,67 | 30 | 4,82 | Donna |
| ricercatore tipo a | 65 | 77,38 | 19 | 22,62 | 84 | 13,48 | Uomo |
| ricercatore tipo b | 15 | 50,00 | 15 | 50,00 | 30 | 4,82 | Donna |
| ricercatore tipo b | 37 | 68,52 | 17 | 31,48 | 54 | 8,67 | Uomo |
| seconda fascia art. 18 co. 1 | 10 | 83,33 | 2 | 16,67 | 12 | 1,93 | Uomo |
| seconda fascia art. 24 co. 6 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 0,48 | Uomo |
| Cat. EP | 3 | 60,00 | 2 | 40,00 | 5 | 0,80 | Uomo |
| Cat. EP | 3 | 50,00 | 3 | 50,00 | 6 | 0,96 | Donna |
| Cat. EP | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 0,96 | Donna |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Cat. D | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,64 | Donna |
| Cat. D | 4 | 80,00 | 1 | 20,00 | 5 | 0,80 | Donna |
| Cat. D | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,64 | Uomo |
| Cat. C | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 0,64 | Uomo |
| Cat. C | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,64 | Uomo |
| Totale personale | 414 | | 209 | | 623 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 33,77 | | 17,05 | | 50,82 | | |

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

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

Il D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Da un'analisi della composizione delle commissioni di concorso istituite nel 2021 ai fini della selezione del personale di ricerca, assegnista di ricerca e tecnico-amministrativo, si rileva una partecipazione in commissione a livello di sede centrale di 414 uomini e 209 donne.

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

Le 8 commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo risultano invece essere in linea con quanto stabilito dalla normativa.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Professore ordinario | €99750,80 | €95370,70 | € -4380,10 | -4,59 |
| Professore Associato | €65682,60 | €65460,70 | € -221,90 | -0,34 |
| Personale ricercatore a tempo indeterminato | €62187,10 | €61319,20 | € -867,90 | -1,42 |
| Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B | €38456,80 | €37450,10 | € -1006,70 | -2,69 |
| Direttore Generale | €168620,00 | €0,00 | € -168620,00 | -- |
| Dirigente di 2^ fascia | €0,00 | €58142,90 | € 58142,90 | 100,00 |
| Dirigente a tempo determinato | €0,00 | €58164,40 | € 58164,40 | 100,00 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| CATEGORIA EP | €42150,40 | €38105,40 | € -4045,00 | -10,62 |
| Categoria D | €33177,20 | €32907,80 | € -269,40 | -0,82 |
| CATEGORIA C | €27699,20 | €27307,60 | € -391,60 | -1,43 |
| Categoria B | €25513,70 | €26076,10 | € 562,40 | 2,16 |
| CATEGORIA C - TEMPO DETERMINATO | €0,00 | €23155,50 | € 23155,50 | 100,00 |

La comparazione della retribuzione media tra uomini e donne evidenzia un perdurare della condizione di svantaggio a carico delle donne con uno scarto veramente significativo nella fascia degli ordinari. Lo svantaggio retributivo delle donne viene rilevato anche nella categoria del personale tecnico amministrativo con eccezione per i livelli B dove vi sono condizioni economiche favorevoli per le donne.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

E' già da qualche anno che non viene fatta una indagine relativa al benessere organizzativo, con focus sullo stress lavoro correlato, e alla valutazione dei rischi in ottica di genere in quanto sono state attuate diverse riorganizzazioni all'interno dell'Ateneo e di recente c'è stato anche un avvicendamento dei vertici di Ateneo.

Per quel che concerne i codici di cui è dotato l'Ateneo riportiamo:

1) Il codice etico (<http://www.unife.it/it/ateneo/statuto-regolamenti/regolamenti/etica-e-inclusione/codice-etico>) adottato ai sensi dell'art. 6 dello Statuto dell'Università di Ferrara, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza e detta le regole di condotta nell'ambito della comunità: le norme sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e abuso nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o inerenti alla proprietà intellettuale. Il Codice etico è stato approvato dal Senato Accademico il 27/05/2015 con parere favorevole del Consiglio di Amministrazione del 27/05/2015 ed emanato con decreto rettorale rep. n. 862/2015. Ai sensi dell'art. 15 del Codice Etico, è istituita la Commissione etica di Ateneo quale organo preposto all'osservanza dei principi ispiratori e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara. La Commissione etica:

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

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

2) Il codice di comportamento

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

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

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

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

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

Nell'anno 2021 non sono state rilevate situazioni di discriminazione o mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

L'adozione da parte dell'Ateneo del codice etico, rivolto a tutta la comunità universitaria, e del codice di comportamento, rivolto al solo personale tecnico amministrativo, rappresentano la base per contenere, prevenire ed evitare possibili fenomeni di discriminazione riguardo all'intera popolazione universitaria. Nel 2021 l'Ateneo ha istituito un tavolo tecnico di lavoro allo scopo di revisionare i predetti codici e unificarli come previsto dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 tra le misure di prevenzione della corruzione. La bozza attualmente in discussione prevede una apposita sezione, analogamente a quanto già previsto nell'attuale codice etico, dedicata all'uguaglianza e alla inclusione rivolta a tutta la comunità universitaria al fine di evitare comportamenti discriminatori o vessatori a qualsiasi titolo.

Grazie agli organi di parità, l'Ateneo ha istituito da alcuni anni "Spazio inclusione" che fornisce un servizio di consulenza su tematiche relazionali e organizzative al personale che si trovi in situazione di disagio nel proprio ambito lavorativo ed è finalizzato ad individuare ipotesi e strategie di miglioramento e di risoluzione del problema. Il servizio è gestito da una psicologa esterna che ha il ruolo di facilitare il lavoro della persona in modo da rispettarne i valori, le risorse e la capacità di autodeterminazione. Durante il percorso viene dato risalto alle risorse dell'individuo e al rafforzamento delle proprie competenze relazionali e di gestione dello stress ponendo al centro della propria attenzione l'analisi della situazione problematica e l'individuazione delle possibili soluzioni. L'intervento viene strutturato in un **percorso della durata massima di tre incontri di 45 minuti ciascuno**. Se necessario, da parte della psicologa viene concordata la **possibilità di proseguire il percorso oltre ai tre colloqui** o di valutare un incontro di follow-up a tre e sei mesi.

A supporto dell'attività dello Spazio Inclusione operano i componenti del CUG, che al fine di prevenire o risolvere il verificarsi di comportamenti discriminatori, degradanti o vessatori possono essere contattati direttamente dalle colleghe e colleghi che ritengono di essere destinatari di un comportamento lesivo della propria dignità.

Nel GEP 2022-2024 è stata prevista tra le azioni l'istituzione della consigliera di fiducia per cui la psicologa o lo psicologo a cui verrà affidato il servizio a conclusione della gara per l'affidamento dell'incarico attualmente in espletamento, ricoprirà anche questo ulteriore incarico.

Obiettivo:

Potenziamento networking, sinergie e comunicazione

Partecipazione assidua da parte della Presidente CUG a tutti gli incontri della rete nazionale CUG nonché da parte di altri componenti degli organi di Parità ai gruppi di lavoro tematici. Avendo riconosciuto un indubbio valore ai momenti collettivi di confronto si sta lavorando alla istituzione della rete provinciale dei CUG, già prevista nel 2020, la cui attivazione è stata rinviata a causa della pandemia.

E' stato ridisegnato, come previsto dal Piano di Azioni Positive (PAP) 2020-2022, adeguandolo al nuovo portale di Ateneo, lo spazio web istituzionale denominato "UNIFE inclusiva" interamente dedicato alle politiche di inclusione. Tramite Unife Inclusiva, l'Ateneo si pone l'obiettivo di promuovere un ambiente che accoglie e valorizza talenti con background, idee e punti di vista differenti, per costruire una comunità multiculturale fondata sul rispetto reciproco, sulla tolleranza e sulla celebrazione della diversità oltre all'auspicio che la sezione possa essere maggiormente funzionale al dialogo tra tutte le componenti e il mondo esterno".

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: **Decreto Prot. n. 21211**

Data: **25/01/2021**

Organo sottoscrittore: **Direttore Generale**

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

Dotazione euro:

€31000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€2480,00

Interventi realizzati a costo zero: **No**

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

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **<http://www.unife.it/it/ed>**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **No**



Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

Gruppi di lavoro CRUI, tavolo regionale permanente per le politiche di genere

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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
- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio

lavorativo

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il corso è destinato a Personale tecnico-amministrativo (PTA), sia neoassunto che con esperienza, senza responsabilità di coordinamento e si propone di:

- Fornire strumenti operativi ("cassetta degli attrezzi"), per cercare di gestire al meglio le diverse tipologie di interlocutori e di situazioni quotidiane;
- Individuare e superare gli ostacoli alla comunicazione;
- Rendere la comunicazione uno "strumento di lavoro";
- Individuare le modalità comunicative funzionali e disfunzionali

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Seminario online, tenuto dai proff. Chiara Branchini e Gabriele Caia, docenti presso l'Università Ca' Foscari Venezia, è rivolto alla comunità universitaria interessata a conoscere la cultura sorda e acquisire la consapevolezza delle somiglianze e differenze linguistiche tra lingue vocali e lingue dei segni

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il Regolamento sulle ferie solidali rappresenta una azione rilevante per le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Si attiene ovviamente a quanto stabilito dal contratto nazionale CCNL che prevede la cessione delle giornate per l'accudimento di minori. Si auspica che in futuro si possa ampliare la casistica anche ad altre tipologie di esigenze.

Si è provveduto ad aggiornare il Piano delle Azioni Positive 2020-2022 effettuando contestualmente una verifica sulle azioni attuate.

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