



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trento - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Trento

Acronimo: UNITRENTO

Regione: Trentino-Alto Adige/Südtirol

Provincia: TN

Comune: Trento

CAP: 38122

Indirizzo: Via Calepina, 14

Codice Amministrazione: UNSTTREN

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2017-2019

2020-2021

[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf\)\) \(860.14 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf\)\) \(644.69 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf)

2022

2025

2022-2024

2025-2027

[piano_azioni_positive_unsttren-](#)[piano_azioni_positive_unsttren-](#)

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-unsttren-triennio-2022-2024-anno-2022_1.pdf) (1.29 MB)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-unsttren-triennio-2025-2027-anno-2025.pdf>) (557.83 KB)

[no-triennale/unsttren/2022-2024/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2025-2027/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2022-2024/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2025-2027/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(1.29 MB)

(557.83 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
Dirigente di livello generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo determinato	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	2	2	5	3	0	6	6	6	1	0
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	1	1	4	0	0	3	13	4	4	0
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	9	16	7	0	0	7	15	1
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	4	18	62	62	8	7	53	121	80	12
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	2	5	24	17	4	1	18	49	52	7
Personale non dirigente	CAT B tempo indeterminato	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Professore di Prima fascia	0	1	35	77	81	0	1	12	16	22
Dirigente di livello non generale	Professore di Seconda Fascia	0	30	98	57	27	0	7	55	28	14

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	0	1	10	4	0	0	3	7	3
Dirigente di livello non generale	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	2	66	28	5	0	0	28	19	0	0
Totale personale		11	124	272	252	132	17	126	276	206	59
Totale % sul personale complessivo		0,75	8,41	18,44	17,08	8,95	1,15	8,54	18,71	13,97	4,00

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	7	20	28	5	1	61	35,06	23,11	17	55	34	7	0	113	64,94	24,20
Tra 3 e 5 anni	2	1	9	2	0	14	35,90	5,30	0	12	9	4	0	25	64,10	5,35
Tra 5 e 10 anni	0	2	15	5	2	24	29,63	9,09	0	15	32	10	0	57	70,37	12,21
Superiore a 10 anni	0	4	56	88	17	165	37,76	62,50	0	8	112	132	20	272	62,24	58,24
Totale	9	27	108	100	20	264			17	90	187	153	20	467		
Totale %	1,23	3,69	14,77	13,68	2,74	36,11			2,33	12,31	25,58	20,93	2,74	63,89		

⁽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⁾
PTA - Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,82
PTA - Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	10	38,46	16	61,54	26	3,56
PTA - Cat. C	Diploma di scuola superiore	27	30,00	63	70,00	90	12,31

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA - Cat. C	Laurea	9	32,14	19	67,86	28	3,83
PTA - Cat. C	Laurea magistrale	12	18,75	52	81,25	64	8,76
PTA - Cat. C	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,14
PTA - Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	9	60,00	6	40,00	15	2,05
PTA - Cat. D	Diploma di scuola superiore	37	47,44	41	52,56	78	10,67
PTA - Cat. D	Laurea	20	46,51	23	53,49	43	5,88
PTA - Cat. D	Laurea magistrale	86	29,86	202	70,14	288	39,40
PTA - Cat. D	Master di II livello	3	30,00	7	70,00	10	1,37
PTA - Cat. D	Dottorato di ricerca	11	45,83	13	54,17	24	3,28
PTA - Cat. EP	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,41
PTA - Cat. EP	Laurea magistrale	23	53,49	20	46,51	43	5,88
PTA - Cat. EP	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,27
PTA - Cat. EP	Dottorato di ricerca	8	80,00	2	20,00	10	1,37
Totale personale		264		467		731	
Totale % sul personale complessivo		17,90		31,66		49,56	

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

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

In riferimento al personale tecnico e amministrativo (PTA) si rileva:

- una forte femminilizzazione, in quanto le donne sono circa il 64% del totale;
- una presenza marcatamente femminile nel dato complessivo tra il personale a tempo indeterminato (63,29% del totale) e nell'inquadramento con contratti a tempo determinato (66,15%);
- la presenza del fenomeno della segregazione verticale: le donne, infatti, si concentrano nelle categorie d'inquadramento contrattuale intermedio di tempo indeterminato, sono infatti il 70,94% nella categoria C e il 63,93% nella categoria D. La loro presenza decresce nella categoria ad elevata professionalità (41,81%), arrivando ad un'esigua rappresentazione nell'ambito della dirigenza a tempo determinato e indeterminato (28,57%). Il medesimo fenomeno avviene tra i contratti a tempo determinato: la componente femminile è pari al 80% nella categoria C e al 61,29% nella categoria D;
- le donne con contratti a tempo parziale sono 130, corrispondente al 27,72% del personale femminile; gli uomini a tempo parziale sono 21, pari all'8% del personale maschile;
- le donne con "posizione organizzativa" rappresentano il 46,51% tra le persone di inquadramento EP

e il 71,43% tra coloro che sono assunte/i con inquadramento di categoria D. La componente femminile con “funzioni specialistiche” è pari al 15,38% nella prima categoria citata (EP) e pari al 38,10% nella seconda (categoria D).

Per quanto riguarda il tema della disabilità, possiamo mettere in luce che, per il personale tecnico e amministrativo, gli ultimi dati disponibili indicano la presenza di 34 persone, pari al 5,2% del totale, che dichiarano una situazione di “invalidità civile”.

In riferimento al personale docente e ricercatore (PDR) si rileva:

- la componente femminile rappresenta il 29,17% del PDR di Ateneo, in lieve aumento rispetto all'anno precedente (28,85%);
- la presenza femminile tra il personale ricercatore a tempo indeterminato è pari al 46,43%, e pari al 31,76% tra il personale ricercatore a tempo determinato. Complessivamente, le donne rappresentano il 34,1% del personale ricercatore. Nelle posizioni di docenza di seconda fascia, la presenza femminile è pari al 32,91%, abbassandosi al 20,81% nella prima fascia. Certamente i dati evidenziano una certa difficoltà nell'accesso alle posizioni apicali da parte delle donne nel contesto dell'Ateneo, desumibile anche dal confronto con i dati nazionali ed europei: in Italia, nel 2020 le donne costituivano circa il 25% del personale docente di prima fascia (21,4% considerando solo l'area STEM), mentre in Europa, secondo i dati She Figures 2021 riferiti all'UE 28, esse rappresentavano il 26,2% (19% nelle aree STEM). Tuttavia, è opportuno porre in evidenza un progressivo miglioramento, anche se limitato in numeri assoluti, della presenza di docenti ordinarie nel corso dell'ultimo quinquennio. Va infatti evidenziato un progressivo incremento, nel complesso considerevole, almeno in termini relativi, della presenza di docenti ordinarie: dall'11,7% del 2015 al 20,81% del 2021. Un risultato, questo, che premia anche gli sforzi effettuati in questo ambito e l'articolato complesso di azioni poste in essere dai vertici di Ateneo su proposta della rete dei soggetti con competenza in materia di Pari Opportunità. Un elemento di rilievo è il perdurare del fenomeno della segregazione orizzontale, in particolare tra aree STEM (Science Technology Engineering and Mathematics) e HSS (Humanities and Social Sciences). Analizzando i dati relativi al personale docente e ricercatore, disaggregati per Dipartimenti e Centri di studi e ricerca, si nota come la presenza femminile si concentra in prevalenza in alcuni Dipartimenti e Centri ed è molto più limitata in altri. Risulta infatti più marcata presso il CIMEC, dove la presenza femminile è del 41,5%, seguito dai Dipartimenti di Lettere e Filosofia e di Psicologia e Scienze cognitive (40%) e dal Centro C3A (36,4%). Rimangono sopra la soglia del 30% i Dipartimenti di Sociologia e Ricerca sociale, Facoltà di Giurisprudenza, Economia e Management e, infine, il CIBIO. Si nota come i Dipartimenti di Ingegneria e Scienza dell'Informazione (DISI), Ingegneria Industriale e Matematica, si confermano aree a forte prevalenza maschile: presso il DISI non è presente alcuna donna tra il personale docente di prima fascia, ce ne sono 2 a Ingegneria Industriale e 1 a Matematica. Questi dati confermano l'esigenza di azioni positive di riequilibrio della presenza di genere in particolare in area STEM. In relazione al tema della disabilità, tutt'oggi risulta difficoltoso raccogliere un dato preciso sul numero di persone che si dichiarano appartenenti a categorie protette tra il personale docente e ricercatore. Con riferimento alla provenienza da altri Paesi, nel 2020 il 5,3% del personale docente e ricercatore risulta provenire da un Paese di area EU28 diverso dall'Italia e dall'area extra EU28. Tra i/le titolari di assegno di ricerca il 25% ha cittadinanza straniera, confermando un trend in aumento già evidenziato negli anni precedenti.

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	9	27	101	91	20	248	42,25	92,19	17	78	137	94	13	339	57,75	72,28
Part Time >50%	0	0	5	11	0	16	11,43	5,95	0	11	49	57	7	124	88,57	26,44
Part Time ≤50%	0	0	4	1	0	5	45,45	1,86	0	1	1	4	0	6	54,55	1,28
Totale	9	27	110	103	20	269			17	90	187	155	20	469		
Totale %	1,22	3,66	14,91	13,96	2,71	36,45			2,30	12,20	25,34	21,00	2,71	63,55		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Periodale 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,09
PT Periodale 30h	0	0	1	1	0	2	20,00	0,39	0	0	2	6	0	8	80,00	0,70
Smart Working Organizzativo	6	15	65	55	8	149	33,18	29,16	10	54	118	111	7	300	66,82	26,29
Smart Working Conciliativo	1	6	27	9	2	45	25,42	8,81	1	35	63	27	6	132	74,58	11,57
Orario Genitore	0	0	17	10	0	27	19,85	5,28	1	26	74	8	0	109	80,15	9,55
Orario Flessibile	10	27	115	99	18	269	36,45	52,64	19	95	188	148	19	469	63,55	41,10
PT misto 18h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,09
PT misto 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	5	0	9	100,00	0,79
PT misto 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	7	6	0	14	100,00	1,23
PT orizzontale 18h	0	0	2	0	0	2	50,00	0,39	0	1	1	0	0	2	50,00	0,18
PT orizzontale 24h	0	0	1	1	0	2	11,76	0,39	0	1	5	8	1	15	88,24	1,31

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT orizzontale 30h	0	0	2	5	0	7	9,72	1,37	0	11	27	24	3	65	90,28	5,70
PT verticale 12h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,09
PT verticale 18h	0	1	1	1	0	3	60,00	0,59	0	0	0	2	0	2	40,00	0,18
PT verticale 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	2	7	100,00	0,61
PT verticale 30h	0	0	2	3	0	5	45,45	0,98	0	1	2	3	0	6	54,55	0,53
Totale	17	49	233	184	28	511			31	225	495	351	39	1141		
Totale %	1,03	2,97	14,10	11,14	1,69	30,93			1,88	13,62	29,96	21,25	2,36	69,07		

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

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

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

L'impegno dell'Ateneo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è ampio, articolato e consolidato nel tempo. Per tale ragione, gli interventi realizzati (dal nido aziendale, all'ampia offerta di forme di intrattenimento per bambini/ragazzi, convenzioni per servizi, flessibilità spazio temporale della prestazione lavorativa per il personale amministrativo e tecnico, adesione al Distretto Famiglia della città di Trento, ecc.), descritti con maggiore dettaglio nelle sezioni 3 (Ambito di intervento 3 - Conciliazione vita-lavoro) e 4 di questo documento, vengono considerati un modello nel panorama nazionale (e non solo). Uno sforzo che è stato riconosciuto anche attraverso il mantenimento del certificato *Family Audit Executive*.

La situazione sanitaria legata alla pandemia da Covid-19 ha indubbiamente accresciuto le difficoltà di conciliazione delle persone, particolarmente gravosa per le donne, che, in una suddivisione tradizionale dei ruoli di genere, si trovano a occuparsi in modo prevalente dei carichi familiari. Pertanto, l'Ateneo ha individuato almeno sul fronte della cura di figli/e, alcune forme di supporto alternativo, con l'organizzazione di alcune attività ludico ricreative in modalità *online*.

Inoltre, per quanto riguarda la fruizione di forme di flessibilità della prestazione lavorativa del personale amministrativo e tecnico, emerge un ampio utilizzo degli istituti, anche a seguito dell'esperienza maturata con la pandemia:

- l'intero personale (738 unità, di cui 469 donne) fruisce di orario flessibile;
- 626 persone lavorano in modalità *smart working*, di tipo organizzativo o conciliativo: 449 persone, di cui 300 donne, fruiscono della prima modalità, mentre 177 persone, di cui 132 lavoratrici, fruiscono della seconda tipologia. Le donne, rappresentano, quindi, il 69% delle/degli *smart worker*, in coerenza con la composizione per genere del personale amministrativo - tecnico;
- 151 dipendenti fruiscono di un contratto *part time*. L'istituto è utilizzato per la maggior parte da donne, che rappresentano l'86,1% del personale che ha scelto questa tipologia contrattuale, che favorisce la conciliazione delle esigenze personali con quelle di lavoro;
- 136 dipendenti fruiscono di un orario agevolato per genitori, scelto in particolare dalla componente femminile (80,1% del totale).

Con specifico riferimento alla valutazione dello *smart working*, anche in relazione agli aspetti di conciliazione, si rinvia a quanto illustrato nella Sezione 4.

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	161	35,78	289	64,22	450	9,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	145	8,79	1505	91,21	1650	33,48
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	584	45,73	693	54,27	1277	25,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	770	49,61	782	50,39	1552	31,49
Totale permessi	1660	33,68	3269	66,32	4929	

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

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

In generale le donne fruiscono maggiormente sia dei permessi giornalieri che dei permessi orari per congedi parentali e per la fruizione delle agevolazioni previste dalla Legge 104/1992. Particolarmente significativo è il dato relativo al ricorso ai permessi giornalieri per congedi parentali fruiti dalle donne in misura pari a circa il 91% del totale. L'istituto maggiormente utilizzato, in questo ambito, è quello dei congedi parentali.

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

Si elencano le principali attività svolte da parte dell'Università degli studi di Trento, che rientrano nella pianificazione introdotta con il Piano biennale di Azioni Positive 2020-2021. Sebbene la relazione fa riferimento al PAP 2020-2021, a partire dal 2021, è stata avviata la predisposizione del PAP 2022-2024, che verrà approvato nel 2022.

Gli ambiti di riferimento sono:

AMBITO 1: EGUAGLIANZA DI GENERE del PAP 2020-2021 che prevede i seguenti interventi:

1.a Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Personale tecnico amministrativo

1.b Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche

1.c Una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca

1.d Differenze di genere: prevenzione e contrasto alla violenza e altre azioni

In tale ambito sono state promosse le seguenti azioni: - Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere. Monitoraggio, analisi, informazione, pianificazione. - Interventi destinati alla comunità universitaria e finalizzati alla valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere. - Iniziative di diffusione di un linguaggio non discriminatorio, con particolare riferimento alle differenze di genere. - Sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità. Comunicazione e collaborazioni.

AMBITO 2: BENESSERE ORGANIZZATIVO, SALUTE, SICUREZZA, VIOLENZA DI GENERE, MOLESTIE, MOLESTIE SESSUALI che prevede i seguenti interventi:

2.a Osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo

2.b Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi

2.c Prevenzione e contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni

2.d Salute e sicurezza nell'ottica delle differenze

2.e Supporto al personale di ricerca non stabilizzato.

In tale ambito sono state promosse le seguenti azioni: - Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo e contrastare/prevenire discriminazioni. - Formazione/eventi/interventi su tematiche in materia di violenza di genere, molestie, *mobbing*, benessere.

AMBITO 3: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO/WORK LIFE BALANCE

Come previsto dal Piano di Azioni Positive 2020-2021 l'ambito "3. Conciliazione vita-lavoro" prevede i seguenti interventi:

3.a Conciliazione vita-lavoro

3.b Family Audit

In tale ambito sono state promosse le seguenti azioni: - Servizi di supporto alla genitorialità. - Sistemi di certificazione - Formazione/eventi/collaborazioni con il territorio su tematiche inerenti alla genitorialità

AMBITO 4: INCLUSIONE, DISABILITÀ E ALTRI BISOGNI SPECIALI

Come previsto dal Piano di Azioni Positive 2020-2021 l'ambito "4. Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali" prevede i seguenti interventi:

4.a Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali.

In tale ambito è stata promossa la seguente azione: Interventi in merito all'accessibilità di edifici, eventi e comunicazione

AMBITO 5: APPARTENENZE ETNICO-CULTURALI, CONVINCIONI RELIGIOSE E LIBERTÀ ACCADEMICA

Come previsto dal Piano di Azioni Positive 2020-2021 l'ambito "5. Appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica" prevede i seguenti interventi:

5.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali

5.b Libertà accademica

In tale ambito è stata promossa la seguente azione: Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità e il contrasto alle discriminazioni, con specifico riferimento alle differenze etniche e culturali. Progetti Rifugiati/e e richiedenti asilo o altra forma di protezione internazionale (studenti e studiosi/e).

AMBITO 6: ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE

Come previsto dal Piano di Azioni Positive 2020-2021 l'ambito "6. Orientamento sessuale e identità di genere" prevede i seguenti interventi:

6.a Interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie.

In tale ambito è stata promossa la seguente azione: Interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità e il contrasto alle discriminazioni, con specifico riferimento all'orientamento sessuale.

AMBITO 7: GENERAZIONI DIVERSE AL LAVORO

Come previsto dal Piano di Azioni Positive 2020-2021 l'ambito "7. Generazioni diverse al lavoro" prevede i seguenti

interventi:

7.a Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro

In tale ambito è stata promossa la seguente azione: Interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro

Il Piano di Azioni Positive (a seguire "PAP") 2020 - 2021 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Trento in data 29 luglio 2021, previa acquisizione del parere del Senato Accademico in data 21 luglio 2021 ed è stato sottoposto al Consigliere provinciale di Parità. Il Piano di Azioni Positive è stato oggetto di un intervento di razionalizzazione della struttura, rispetto alle precedenti edizioni, al fine di offrire una maggiore leggibilità e fruibilità del documento. In particolare, all'interno del PAP sono stati individuati sette "Ambiti di intervento" (Eguaglianza di genere; Benessere organizzativo, salute e sicurezza; Conciliazione vita-lavoro; Inclusione, disabilità e altri bisogni speciali; Appartenenze etnico-culturali, convinzioni religiose e libertà accademica; Orientamento sessuale e identità di genere; Generazioni diverse al lavoro), cioè le aree tematiche, all'interno delle quali trovano descrizione le singole Azioni e le "Attività trasversali", che si riferiscono agli strumenti utilizzati per dare attuazione, pianificare e monitorare le azioni descritte tra gli Ambiti di intervento, quali ad esempio: creazione di gruppi di lavoro tematici; attività di sensibilizzazione promozione di una cultura e di un sapere attento alle differenze (studi di genere, scienza nell'ottica delle differenze, ecc.); formazione; raccolta, monitoraggio e analisi dati; interviste (ad esempio in vista della redazione del nuovo Piano di Azioni Positive); disseminazione e divulgazione (mostre, spettacoli, materiali divulgativi, eventi, ecc.); network e comunicazione (pagine web, social di equità e diversità, campagne informative, presentazione alle matricole dei soggetti con competenze in materia di equità e diversità presenti nell'Ateneo, ecc.).

Si elencano a seguire le macro aree nelle quali si sono sviluppate le Azioni realizzate nel corso del 2021:

- interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Personale tecnico amministrativo;
- interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento al genere - Superamento asimmetrie nelle carriere scientifiche;
- una prospettiva di genere all'interno della didattica e della ricerca;
- differenze di genere: prevenzione e contrasto alla violenza e altre azioni;
- osservatorio sulle pari opportunità e il benessere organizzativo;
- benessere organizzativo e stress lavoro-correlato: rilevazioni e progettazione di interventi;
- prevenzione e contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie, delle molestie sessuali e delle discriminazioni;
- salute e sicurezza nell'ottica delle differenze;
- supporto al personale di ricerca non stabilizzato;
- conciliazione vita-lavoro;
- Family Audit;
- interventi organizzativi per la valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità (permanenti e temporanee) e bisogni speciali;
- interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a appartenenze religiose, etniche, culturali;
- libertà accademica;
- interventi organizzativi per il contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie;
- interventi organizzativi per le generazioni diverse al lavoro.

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⁾
Aggiornamento professionale	30	42	337	276	18	703	18,10	20,46	146	638	1429	901	67	3181	81,90	35,79
formazione linguistica	32	0	150	120	26	328	16,73	9,55	5	321	827	474	5	1632	83,27	18,36
Obbligatoria	60	91	142	60	31	384	35,69	11,18	109	210	225	132	16	692	64,31	7,79
Competenze manageriali/Relazionali	9	2	120	114	23	268	19,48	7,80	87	254	351	386	30	1108	80,52	12,47
Obbligatoria (sicurezza)	63	128	676	677	75	1619	53,31	47,12	100	187	556	525	50	1418	46,69	15,96
Tematiche CUG	0	32	68	34	0	134	13,54	3,90	56	148	374	250	28	856	86,46	9,63
Totale ore	194	295	1493	1281	173	3436			503	1758	3762	2668	196	8887		
Totale ore %	1,57	2,39	12,12	10,40	1,40	27,88			4,08	14,27	30,53	21,65	1,59	72,12		

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

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

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

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

Sì

Il progetto di ricerca-azione, finalizzato all'introduzione del Bilancio di Genere presso l'Università di Trento, è una delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive 2017-2019 di Ateneo ed è inserito nel Piano Strategico 2017-2021.

Il progetto, avviato nel 2018, ha raggiunto come risultato l'approvazione del Bilancio di Genere di Ateneo da parte del Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2021. L'iniziativa, coordinata dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere con il supporto dell'Ufficio Equità e Diversità, si è svolta con un approccio partecipativo, che ha visto il coinvolgimento trasversale di varie strutture dell'Amministrazione, di un Comitato tecnico scientifico e di un più ampio Comitato per il Bilancio di genere.

Tale strumento favorisce un approccio *gender sensitive* nell'iter di programmazione e rendicontazione di Ateneo, a partire dalla consapevolezza che le decisioni organizzative e di bilancio hanno impatti diversi su donne e uomini, perché diverse sono le situazioni socioeconomiche, le necessità ed i bisogni individuali che queste/i esprimono.

Il Bilancio di genere dell'Università di Trento, che si ispira alle Linee guida emanate a livello nazionale, con alcuni approfondimenti tematici ulteriori, è strutturato nel seguente modo:

- l'Università di Trento e le pari opportunità: un approccio integrato, nel quale si descrivono i soggetti e gli strumenti attivati presso l'Ateneo;
- un'analisi di contesto in ottica di genere;
- alcuni approfondimenti (progetti di ricerca e prime fasi della carriera accademica);
- censimento delle azioni per le pari opportunità;
- raccomandazioni finali.

La fase di approvazione è stata seguita da una fase di condivisione, sia all'interno che all'esterno dell'Ateneo, al fine di far conoscere il documento e il processo avviato. Il Bilancio di genere è stato pubblicato sul sito dell'Ateneo, ma soprattutto è stato condiviso nel corso di un evento che ha visto la partecipazione della Ministra per le Pari Opportunità e la famiglia e un'ampia rappresentanza della comunità universitaria, oltre che di soggetti esterni.

Il processo del Bilancio di genere ha costituito un tassello fondamentale per l'adozione di un ulteriore strumento, il *Gender Equality Plan*, approvato dall'Ateneo a gennaio 2022.

L'Ateneo, infine, ha partecipato al monitoraggio posto in essere dal Gruppo Bilancio di genere creato nell'ambito della Commissione tematiche di genere della CRUI.

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 DI CONCORSO PER IL PTA	72	55,38	58	44,62	130	36,93	Uomo
COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE	150	67,57	72	32,43	222	63,07	Uomo
Totale personale	222		130		352		
Totale % sul personale complessivo	15,05		8,81		23,86		

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

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

Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni di reclutamento del personale amministrativo e tecnico si osserva come, nel 2021, siano state nominate 36 commissioni. Di queste 29 (pari all'80,6%) sono state presiedute da uomini.

Se si considera la composizione complessiva delle commissioni, si nota che circa il 45% dei/delle componenti è di genere femminile. Tuttavia, si ravvisano dieci casi nei quali non si è dato seguito alle disposizioni di cui all'art. 57 comma 1 del D. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in materia di composizione delle commissioni di concorso, che prevede di riservare al genere femminile almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Tale dato sarà oggetto di approfondimento.

Un dato analogo a quello riscontrato per la presidenza delle commissioni di concorso del personale tecnico amministrativo si ravvisa con riferimento alle 74 commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore nominate nel 2021: nel 74,32% dei casi la presidenza è stata maschile, benché vada segnalato che per una commissione, nominata nel 2021, la figura del/la presidente era ancora da definire.

Con riferimento più generale alla composizione per genere delle commissioni per concorsi per personale docente e ricercatore, le/i componenti sono per il 67,57% uomini. In 22 casi non è stata nominata nessuna donna quale componente. Anche questo dato sarà oggetto di ulteriore analisi e monitoraggio da parte del CUG.

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 %
Dirigente di 2° fascia	€91157,50	€78239,70	€ -12917,80	-16,51

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a Dirigenti di 2° fascia	€156128,00	€0,00	€ - 156128,00	--
Personale non dirigenziale – Elevate Professionalità	€44683,80	€44945,90	€ 262,10	0,58
Personale non dirigenziale (cat. D)	€32800,10	€31628,20	€ - 1171,90	-3,71
Docente I fascia	€93268,60	€89445,70	€ - 3822,90	-4,27
Docente II fascia	€61960,90	€61066,20	€ - 894,70	-1,47
Personale ricercatore a tempo indeterminato	€50177,40	€50483,40	€ 306,00	0,61
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€45201,00	€44048,40	€ - 1152,60	-2,62

In generale, si può affermare che la retribuzione, essendo sostanzialmente vincolata a parametri definiti, è abbastanza omogenea. Tuttavia, emergono alcuni ambiti nei quali le donne percepiscono una retribuzione inferiore.

Con riferimento al personale docente e ricercatore si osserva un *gap* retributivo per le donne, anche se in misura limitata, in tutti i ruoli, ad eccezione del personale ricercatore a tempo indeterminato.

Con riferimento al personale tecnico amministrativo, si osserva un certo divario retributivo nelle posizioni dirigenziali di seconda fascia, che si affianca, anche se in misura più limitata, al differenziale retributivo per le categorie B, C, D.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'annuale indagine ANAC sul benessere organizzativo 2021 è stata integrata con domande specifiche, volte ad approfondire la rilevazione del benessere in rapporto al considerevole ricorso al lavoro agile, a partire da marzo 2020, a seguito del protrarsi dell'emergenza Covid-19.

Il modello finale d'indagine ha considerato i seguenti ambiti: Sezione ANAC, con riferimento agli ambiti benessere organizzativo, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione del/la responsabile gerarchico/a, opportunamente integrata con domande relative allo *smart working* e al lavoro misto; "Salute e benessere psicologico"; "Le aspettative": prospettive future e preferenze circa la modalità di lavoro; "Esperienza del lavoro da casa": relazione con il lavoro da remoto, relazione tra lavoro da remoto e vita extra-lavorativa, le relazioni professionali da remoto. Il questionario è stato somministrato nel periodo 7 - 23 aprile 2021, con riferimento all'ultimo anno lavorativo (dalla primavera 2020 alla primavera 2021).

Per il 2021, alla somministrazione rivolta al personale tecnico amministrativo, opportunamente integrata con i riferimenti a *smart working* e lavoro misto, è stata affiancata anche una sezione indirizzata ai/alle Responsabili di Posizione Organizzativa, finalizzata a conoscere opinioni e aspettative rispetto all'impatto del lavoro agile, forzato da esigenze sanitarie, sull'efficienza della prestazione e qualità del servizio del personale. Sono state considerate le seguenti dimensioni: produttività; coordinamento e monitoraggio; comunicazione e pianificazione; preferenze circa le modalità di lavoro; ricadute positive e criticità riscontrate; soddisfazione complessiva sull'esperienza di lavoro in *smart working*. Il questionario è stato somministrato nel periodo 19 - 30 aprile 2021, con riferimento all'ultimo anno lavorativo, dalla primavera 2020 fino ad aprile 2021.

Per quasi tutte le dimensioni è stato possibile confrontare i risultati del 2021 con quelli del 2020 e indagare le differenze sulla base di alcune variabili socio-anagrafiche.

I/le rispondenti. Il numero totale di rispondenti alla sezione del questionario sull'esperienza del lavoro da remoto è pari a quasi i due terzi dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento (469 su 778; 60%). Rispetto alla popolazione, il gruppo maschile è sotto-rappresentato nel campione, così come la fascia di anzianità inferiore a 5 anni; inoltre, l'Amministrazione centrale è sotto-rappresentata nel campione, mentre i Servizi di polo sono leggermente sovra-rappresentati.

Per quanto riguarda i/le Responsabili di Posizione Organizzativa, il numero dei/delle rispondenti (questionari compilati con almeno il 50% delle risposte valide nella sezione «esperienza lavoro da remoto») è pari a 108, su 133 questionari inviati (81%).

L'esperienza del lavoro da remoto. Il 70% dei/delle rispondenti ha espresso il desiderio di poter continuare a lavorare da remoto alternando questa modalità al lavoro in presenza. Complessivamente si può quindi concludere, anche a distanza di un anno, che l'esperienza per la maggior parte dei lavoratori e delle lavoratrici è stata positiva, ma non può sostituire interamente le modalità di lavoro tradizionali.

Il benessere durante il lavoro da remoto. I livelli di disagio psicologico registrati sono piuttosto elevati anche nel 2021 (37.3% del campione), percentuale che scende al 18.5% se si considera il disagio psicologico associato al lavoro; tali livelli non mostrano differenze significative rispetto al 2020. Inoltre, circa il 23% considera il lavoro da remoto molto stancante (percentuale più bassa rispetto al 2020), esito associato soprattutto all'interferenza lavoro-famiglia, alla difficoltà a staccare dal lavoro e alla fatica cognitiva.

Confronti per variabili socio-anagrafiche. Le donne hanno riportato livelli più elevati di disagio psicologico, stanchezza, interferenza lavoro-famiglia, difficoltà a staccare e isolamento. Le fasce di lavoratori/trici più giovani e quelle con anzianità di servizio più bassa hanno espresso una maggiore percezione di competenze, efficienza, aspettative professionali future più positive e una maggiore percezione di miglioramento della produttività; per contro, i/le rispondenti meno giovani hanno riportato livelli più elevati d'interferenza lavoro-famiglia, così come segnalano, con l'aumentare dell'età, una diminuzione della soddisfazione per le relazioni con i/le responsabili e con i colleghi/e. Infine, a una maggiore anzianità corrisponde una maggiore stanchezza e fatica cognitiva, mentre il *work engagement* è più alto tra chi ha anzianità inferiore ai 5 anni. Per quanto riguarda le modalità di lavoro, le donne più degli uomini vorrebbero alternare lavoro da remoto e lavoro in presenza, alternativa preferita anche dalle persone più giovani e *junior*.

Confronti per variabili organizzative. Chi ha responsabilità organizzative manifesta un livello più elevato di stanchezza, fatica cognitiva, interferenza lavoro-famiglia e difficoltà a staccare dal lavoro. Inoltre, sono soprattutto le persone con ruoli di responsabilità a voler tornare a lavorare in presenza il prima possibile, mentre chi non ha responsabilità esprime una preferenza più elevata, rispetto ai/alle responsabili, per il lavoro da remoto per la maggior parte del tempo. Per quanto riguarda le strutture di appartenenza, chi afferisce alle Strutture didattiche e di ricerca ha riportato livelli più bassi di efficienza nel lavoro da remoto. Rispetto alle modalità di lavoro, l'unica differenza riguarda la possibilità di alternare, maggiormente preferita da chi opera nell'Amministrazione centrale rispetto a chi opera nelle Strutture didattiche e di ricerca.

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

L'Ateneo si è dotato di diversi strumenti sia a carattere regolamentare, che relativi alla messa a disposizione di servizi a supporto (Consigliera di Fiducia e sportello per supporto psicologico). In passato sono anche state effettuate delle azioni per migliorare la conoscenza di tali strumenti nell'ambito della comunità universitaria.

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

Nel corso del 2021, la Consigliera di Fiducia ha proseguito con regolarità le attività dello sportello, attivando la procedura informale nei seguenti casi:

- diritto di disconnessione;
- isolamento del lavoratore/della lavoratrice;
- avanzamenti di carriera;
- carente e/o cattiva comunicazione;
- rapporti conflittuali con colleghi e/o i superiori;
- carico di lavoro;
- controllo eccessivo;
- richieste di trasferimento;
- concessione dello *smart working*;
- linguaggio sessista e commenti discriminatori;
- mancata considerazione del rispetto ad istanze avanzate.

La maggioranza dei casi sono stati risolti grazie a confronti e mediazioni con colleghi/e, responsabili o con la dirigenza, mentre in alcune situazioni sono stati effettuati colloqui personali, durante i quali sono state analizzate le dinamiche esistenti e sono state vagliate le possibili modalità per affrontare le situazioni e gli strumenti a propria disposizione.

Sono state poi suggerite delle Linee guida per promuovere un comportamento rispettoso al fine di sensibilizzare e condividere la *policy* dell'Università con altre aziende che collaborano a diverso titolo con l'Ateneo.

In nessuno dei casi analizzati sono state rilevate situazioni assimilabili al *mobbing* anche se sono emersi comportamenti riconducibili allo "*straining*", ossia di situazioni di stress forzato sul posto di lavoro in cui il lavoratore/la lavoratrice subisce un'azione ostile e stressante e i cui effetti negativi hanno poi una durata costante nel tempo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

Aggiornare e rendere conforme il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) alle nuove direttive ministeriali e alle modalità di organizzazione del lavoro dovute alla situazione Covid-19, adeguando, in particolare, il Sistema di Valutazione alle specificità del lavoro agile e rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione improntati al raggiungimento dei risultati e quelli relativi ai comportamenti organizzativi, per poter valutare i risultati di coloro che svolgono le attività a distanza.

Le attività svolte nell'anno hanno riguardato i seguenti ambiti:

- aggiornamento del Catalogo dei Comportamenti organizzativi e definizione di specifici obiettivi riferiti al lavoro agile per i/le Dirigenti;
- introduzione di specifici *item* relativi alla gestione del lavoro agile nell'assegnazione di obiettivi al personale con incarico di responsabilità (POFS);
- revisione della descrizione dei "comportamenti organizzativi" di cui alla scheda di valutazione della prestazione individuale del personale non titolare di incarico di responsabilità, per includere anche la dimensione riferita al lavoro agile, *Iter* valutativo anno 2020: il processo di valutazione degli obiettivi di Dirigenti e personale con incarico di Responsabilità si è concluso entro il mese di maggio.

Con riguardo al processo di valutazione dei risultati 2020, è stato condotto l'*iter* di valutazione degli obiettivi assegnati al personale dirigente e personale con incarico di responsabilità organizzativa, conclusosi entro il mese di maggio. Parallelamente, sono state effettuate le valutazioni della prestazione individuale del personale senza incarico, che risultava privo di valutazione necessaria al pagamento delle quote accessorie per l'anno 2020. Si è quindi provveduto alla consuntivazione dei risultati della valutazione del personale tecnico amministrativo entro il 10 giugno 2021 e all'invio al Nucleo di Valutazione, che ha provveduto alla sua validazione, in tempo utile per l'approvazione della relazione sulla *Performance* 2020, prevista da normativa entro il 30 giugno.

Obiettivo:

Disciplina Lavoro agile

Redigere il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), secondo le disposizioni previste dalle normative di riferimento (art. 263 DL Rilancio, modificato da emendamento 19.07.2020), e dare attuazione alle azioni in esso previste, attraverso la stipula di specifici accordi sindacali finalizzati a definire le modalità di gestione dell'attività lavorativa (con particolare riferimento al lavoro agile e in presenza in servizio).

Anche questo obiettivo è volto a realizzare una miglior conciliazione famiglia-lavoro, disciplinando le modalità di gestione dell'attività lavorativa con riferimento all'alternanza tra istituti di flessibilità, quali *smart working* e telelavoro e il lavoro in presenza.

In seguito a specifici accordi stipulati con le Organizzazioni Sindacali, si è proceduto alla stesura del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) 2021-23, documento programmatico triennale a scorrimento annuale. È stato, inoltre, avviato il confronto sindacale, che ha portato a definire la nuova regolamentazione dello *smart working* nel mese novembre 2021.

Obiettivo:

Prosecuzione ed evoluzione esperienza del Lavoro agile anche dopo il termine della fase emergenziale

A fronte della situazione di emergenza pandemica affrontata nel 2020, rilevare e valutare i risultati conseguiti in relazione all'ampio ricorso al lavoro agile (in particolare *smart working* e telelavoro) e in modalità mista (presenza e *home working*), previa definizione delle metodologie di misurazione:

- delle ricadute sulla continuità e qualità del servizio erogato;
- del mantenimento dei livelli di produttività valutati da parte dei responsabili, in riferimento alle

potenzialità organizzative delle strutture gestionali.

In riferimento all'indagine annuale sul benessere organizzativo, nei mesi di febbraio e marzo, in collaborazione con il Prorettore al benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, è stato predisposto il questionario rivolto ai responsabili di unità organizzativa. Considerata l'esperienza lavorativa 2020, caratterizzata pienamente dall'emergenza Covid-19, il questionario è stato incentrato sull'esperienza del lavoro a distanza (*smart working*) e del lavoro in modalità mista (in presenza e a distanza) e sul suo impatto in termini di efficienza della prestazione e continuità e qualità del servizio dei collaboratori.

La finalità dell'analisi è raccogliere percezioni e osservazioni di lavoratrici e lavoratori su questa nuova forma di lavoro. Inoltre, si sono indagate le aspettative professionali future di lavoratrici e lavoratori agili e le loro preferenze rispetto alle modalità lavorative future (lavoro in ufficio vs da remoto), corredate da un'auto-valutazione della produttività, orientata a raccogliere elementi quantitativi, utili per definire un modello di rientro progressivo in presenza del personale, nonché per la gestione degli orari di lavoro e dell'organizzazione dei servizi tecnici e amministrativi in modalità mista (presenza e *home working*). Si sono anche valutate le ricadute di questa modalità di lavoro sulla continuità e qualità del servizio erogato e del mantenimento dei livelli di produttività.

La rilevazione è avvenuta *online*, in forma anonima, nel mese di aprile 2021, in riferimento ai 12 mesi precedenti. I risultati dell'indagine sono stati elaborati a cura del Prorettore al Benessere organizzativo e ai rapporti con il personale, in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia.

In merito alle modalità di collegamento tra la dimensione di *performance* organizzativa e la valutazione della *performance* individuale dei soggetti responsabili, si specifica che gli obiettivi di *performance* organizzativa vengono condivisi con le strutture gestionali, provvedendo a individuare una direzione responsabile per la loro realizzazione e i relativi servizi coinvolti. Tali obiettivi pertanto costituiscono un elemento di valutazione della performance individuale del/della Dirigente responsabile e, riferendosi agli obiettivi sopra descritti, il responsabile risulta essere il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Essendo, inoltre, alcuni processi trasversali, si sono individuate anche le ulteriori Direzioni coinvolte, vale a dire quelle Direzioni che collaborano con il Dirigente responsabile alla realizzazione dell'obiettivo. Il monitoraggio per la valutazione degli obiettivi avverrà comunque considerando la responsabilità di azione del Dirigente in riferimento alle aree sulle quali ha effettiva possibilità d'intervento e la cui azione ha ricaduta concreta e tangibile sull'effettivo raggiungimento dell'obiettivo. Tale processo di valutazione viene dettagliatamente specificato nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle *Performance* (SMVP), il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2022, che costituisce lo strumento con il quale le amministrazioni procedono a valutare annualmente la *performance* organizzativa e individuale, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali e della valorizzazione del merito. Nell'attuale SMVP è presente un'adeguata descrizione delle specificità del lavoro agile attraverso il potenziamento, ove necessario, dei metodi di valutazione improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi.

L'Amministrazione si riserva di procedere ad una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* nel corso del 2022, a fronte del rinnovo del Contratto Collettivo Integrativo, in scadenza al 31.12.2021, e delle disposizioni di cui al recente D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, che, all'art 6, dispone le modalità di redazione del "Piano integrato di attività e organizzazione", testo unico in cui disciplinare anche obiettivi programmatici e strategici della *performance*.

In conclusione, nonostante le buone *performance* siano valutate secondo un processo che ne garantisce la coerenza con gli obiettivi strategici, si evidenzia una carenza nell'esplicitazione di alcuni aspetti legati all'equità, all'inclusione e, in generale, alla gestione delle diversità. Si suggerisce pertanto, dove possibile, di esplicitare alcuni obiettivi operativi legati a tali temi e, in questo modo, promuovere anche attraverso degli incentivi economici e organizzativi la consapevolezza della gestione della diversità in tutto l'Ateneo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazioni

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 03/08/2021

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: Varie iniziative a carattere scientifico e
culturale sui temi delle pari opportunità,
delle discriminazioni e della prevenzione e
contrasto alla violenza contro le donne

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Ufficio Equità e Diversità a supporto del CUG

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: Sì



Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

OIV

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

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
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola 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

Considerazioni conclusive

Il CUG ha svolto con regolarità le proprie funzioni, supportato dall'Ufficio Equità e Diversità per la progettazione degli interventi e l'attuazione degli obiettivi del Piano di Azioni Positive. Tale Ufficio nel 2021 ha anche fornito un significativo supporto al Servizio Inclusionazione personale, che è coordinato dal punto di vista funzionale dalla Responsabile, e ha collaborato con l'analogo Servizio destinato alla comunità studentesca, condividendo iniziative e documenti, al fine di realizzare politiche e azioni a favore delle persone con disabilità in un'ottica di sistema. Per tale ragione è stato fondamentale anche lo stretto raccordo con il Delegato per il supporto alla disabilità.

Il Comitato ha potuto fruire anche di un adeguato finanziamento in relazione alle proprie esigenze, mentre sul piano delle risorse umane dedicate l'Ufficio Equità e Diversità ha riscontrato difficoltà a causa dell'insufficiente dotazione di personale, nonostante l'aumento dei carichi di lavoro e le nuove progettualità.

Il CUG e la struttura che lo supporta saranno coinvolti nella redazione e attuazione del nuovo Piano di Azioni Positive, nell'attuazione delle raccomandazioni del Bilancio di genere e nella realizzazione di quanto pianificato con il GEP.

Le nuove sfide riguardano i seguenti punti:

- approvazione del nuovo PAP triennale 2022-2024, che includerà le seguenti attività di competenza specifica del CUG.
- Somministrazione di un questionario di valutazione del benessere organizzativo ampliando l'utenza al personale docente e ricercatore, destinandolo così a tutto il personale UniTrento. Annualmente viene svolta un'analisi puntuale sul benessere del lavoratore/della lavoratrice, volta a misurare nel dettaglio: benessere organizzativo come salute e sicurezza, equità nell'amministrazione, soddisfazione sul lavoro e nella relazione con i colleghi e con le colleghe, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione dei/le superiori, salute, aspettative e *work life balance*, lavoro misto (lavoro in remoto, lavoro agile, *smart working*). Si vuole estendere tale valutazione a tutto il personale docente e ricercatore.
- Prevenzione del conflitto organizzativo. Promozione e formazione in merito a gestione del confronto e del conflitto in ottica di risoluzione dei problemi. Si vuole promuovere l'attività di formazione per il PTA e per il personale docente e ricercatore nella gestione del confronto e dei conflitti. Si prevedono degli incontri e *workshop* sul tema e la collaborazione con la Consigliera di Fiducia e la psicologa di Ateneo.
- Promozione della creazione di comitati spontanei per l'equità e la parità. Supporto alla costituzione di gruppi dipartimentali per la gestione della diversità, dell'equità e della parità. Si vuole promuovere la parità di genere, la gestione della diversità e l'equità in tutti i dipartimenti. A tale proposito, oltre ad avere un delegato, si supporta la creazione di gruppi interdisciplinari volti a promuovere i valori di equità, diversità e parità.

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