



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Acronimo: UNIMORE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: MO

Comune: Modena

CAP: 41121

Indirizzo: Via Università, 4

Codice Amministrazione: USMRE

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

Piao 2023-2025 (sezione 2.2.3)

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf) (1.14 MB)

2024

PIAO 2025-2027

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf) (1.22 MB)

2026

PIAO 2026-2028



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2023>

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf) (2.24 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	categoria B tempo indeterminato	0	2	4	3	1	0	1	1	4	2
Personale non dirigente	categoria B tempo determinato	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	categoria C tempo indeterminato	2	10	21	27	6	9	26	42	56	13
Personale non dirigente	categoria C tempo determinato	9	8	2	2	0	19	17	11	1	0
Personale non dirigente	categoria D tempo indeterminato	0	8	36	47	12	4	48	81	109	16
Personale non dirigente	Categoria D tempo determinato	0	1	0	0	0	1	2	0	1	0
Personale non dirigente	Categoria EP tempo indeterminato	0	0	0	5	0	0	1	4	14	4
Personale non dirigente	CEL	1	1	4	8	4	0	2	2	0	1
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	0	0	0	2	1	0	0	0	2	2
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore ordinario	0	0	25	70	76	0	0	8	29	36
Personale non dirigente	Professore Associato	0	18	97	69	46	0	14	69	67	29

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2023>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	0	8	17	9	0	0	10	16	7
Personale non dirigente	ricercatore tempo determinato A	2	21	6	0	0	0	20	5	3	0
Personale non dirigente	ricercatore tempo determinato B	0	35	21	1	0	0	25	13	0	0
Totale personale		14	104	226	252	155	33	157	246	302	110
Totale % sul personale complessivo		0,88	6,50	14,13	15,76	9,69	2,06	9,82	15,38	18,89	6,88

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	28	43	42	6	129	32,09	60,85	34	78	84	66	11	273	67,91	53,95
Tra 3 e 5 anni	1	3	10	8	0	22	28,57	10,38	0	12	19	21	3	55	71,43	10,87
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	4	2	11	18,03	5,19	0	5	18	21	6	50	81,97	9,88
Superiore a 10 anni	0	0	8	30	12	50	28,09	23,58	0	2	24	83	19	128	71,91	25,30
Totale	11	31	66	84	20	212			34	97	145	191	39	506		
Totale %	1,53	4,32	9,19	11,70	2,79	29,53			4,74	13,51	20,19	26,60	5,43	70,47		

⁽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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,38
categoria b	Diploma di scuola superiore	4	44,44	5	55,56	9	0,57
Categoria B	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,06



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2023>

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Categoria B	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,06
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	17	58,62	12	41,38	29	1,82
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	34	21,79	122	78,21	156	9,81
CATEGORIA C	Laurea	12	50,00	12	50,00	24	1,51
CATEGORIA C	Laurea magistrale	22	28,21	56	71,79	78	4,91
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,06
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,19
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Categoria D	Diploma di scuola superiore	41	39,42	63	60,58	104	6,54
Categoria D	Laurea	16	36,36	28	63,64	44	2,77
Categoria D	Laurea magistrale	71	31,14	157	68,86	228	14,34
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,13
CATEGORIA D	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,13
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,13
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	4	21,05	15	78,95	19	1,19
CATEGORIA EP	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,31
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,13
Professore ordinario	Laurea magistrale	74	73,27	27	26,73	101	6,35
Professore ordinario	Dottorato di ricerca	87	70,73	36	29,27	123	7,74
Professore Associato	Laurea magistrale	63	53,85	54	46,15	117	7,36
Professore Associato	Dottorato di ricerca	151	57,85	110	42,15	261	16,42
Ricercatore Universitario	Laurea magistrale	31	58,49	22	41,51	53	3,33
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	13	37,14	22	62,86	35	2,20
Ricercatore Tempo determinato	Dottorato di ricerca	102	56,04	80	43,96	182	11,45
Totale personale		754		836		1590	
Totale % sul personale complessivo		47,15		52,28		99,44	

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

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

Dai dati si riscontra la permanenza di una segregazione orizzontale che si manifesta in modo diverso tra il personale tecnico amministrativo e personale docente e ricercatore: vi è una sovrarappresentazione delle donne tra il personale tecnico amministrativo (68,4% a fronte di un 32,6% di rappresentanza maschile), e una sovrarappresentazione maschile tra il personale docente e ricercatore (donne al 34% e uomini al 66%).

Inoltre si ha un fenomeno di SEGREGAZIONE VERTICALE che si evince dalla percentuale di donne nella fascia apicale: tra i professori ordinari le donne rappresentano solo il 30%.

Rispetto all'anno precedente, diminuisce la presenza femminile tra i professori associati (31% vs 44% del 2021), aumenta la presenza fra i Ricercatori RTD-A (49% vs 41%) che è uguale a quella degli RU (49%), e diminuisce lievemente la presenza femminile tra i Ricercatori RTD-B (40% vs 41%). Sarebbe auspicabile disporre del dettaglio per settore scientifico. Resta comunque il problema di uno squilibrio di genere con un gap a svantaggio delle donne, fin dalle posizioni di RTDB.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, le donne continuano a rappresentare ampiamente la maggioranza nelle categorie EP tempo indeterminato, C e D. Nella categoria B le donne sono sottorappresentate nell'inquadramento a tempo indeterminato (44%, in crescita rispetto al 33% del 2021). A differenza dello scorso anno, vi è una equa distribuzione tra i dirigenti.

Nella Tabella relativa all'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, vi è l'impossibilità di rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. Nella tabella del format sono riportati solo i dati relativi al PTA mentre sono stati elaborati separatamente i dati relativi al personale docente e ricercatore.

Per il PTA aumenta la mobilità tra i livelli di inquadramento e si ha un significativo cambiamento rispetto al 2021: la maggior parte permane nello stesso livello di inquadramento per un periodo inferiore ai 3 anni (61% di uomini e 54% delle donne). Diminuisce la percentuale di coloro che rimangono nello stesso livello per un periodo superiore ai 10 anni (24% degli uomini rispetto all'82% dello scorso anno e 25% delle donne rispetto al 74%). La percentuale di coloro che rimangono nel profilo tra 3-5 anni è uguale (10%), mentre la percentuale di chi rimane tra i 5-10 anni è superiore tra le donne (10% contro il 5% di uomini).

A differenza dello scorso anno, risulta esserci un maggior "ricambio generazionale": il personale con età inferiore ai 40 anni è il 19,8% degli uomini e il 25,8% delle donne (rispetto al 2% e 4% del 2021). Il 49% degli uomini e il 45,5% delle donne ha oltre i 50 anni (contro il 67% e il 63% dello scorso anno). Se nessuno aveva età inferiore ai 30 anni lo scorso anno, nel 2022 il 6% del PTA è giovane. In generale, si può notare comunque che i profili non dirigenziali del PTA risultano poco attrattivi per il sesso maschile.

Considerando i dati di anzianità in ruolo per il personale docente e ricercatore si notano leggeri cambiamenti. Guardando ai dati relativi ai professori ordinari, si conferma una significativa differenza di genere (70% di uomini PO e 30% di donne PO). L'incidenza di 'giovani' ordinarie donne (tra i 41 e i 50enni) è del 24%, tra i 51-60 anni è del 29% e tra gli ordinari di oltre 60 anni le donne rappresentano il 32%. I dati mostrano come le donne raggiungano un livello apicale della carriera accademica tendenzialmente più tardi. Nella categoria dei professori associati si nota che nella fascia dei più giovani (tra 31-40 anni) le donne rappresentano il 44% (in forte aumento rispetto al 27% dell'anno precedente), allineandosi all'incidenza delle altre fasce d'età (42% tra i 41-50 anni, e 49% tra i 51-60 anni, per ridiscendere al 39% oltre i 60 anni (comunque maggiore dello scorso anno)).

I periodi di permanenza nello stesso livello di inquadramento sono simili tra uomini e donne, pur con lieve scostamento: un'incidenza minore delle donne associate che permangono nello stesso livello per un periodo superiore ai 10 anni e un'incidenza maggiore delle donne associate che permangono tra i 3-5 e tra i 5-10 anni.

Tra i giovani Ricercatori a tempo determinato vi è un 2% di uomini con età inferiore ai 30 anni, ma nessuna donna. Tra i 31 e i 40 anni, gli uomini rappresentano il 55% e le donne il 45% (con lieve aumento rispetto al 2021), mentre nella fascia d'età 41-50 anni gli uomini sono il 60% e le donne il 40%. Posto pari a 100 il totale delle donne ricercatrici a tempo determinato, il 68% ha 31-40 anni e il 27% ha 41-50 anni, mentre fatto 100 il totale degli uomini ricercatori a tempo determinato, il 62% ha 31-40 anni e il 31% ha 41-50 anni. La permanenza nel livello di inquadramento raggiunge livelli simili tra gli RTD: tra gli uomini l'83% permane per un periodo inferiore ai 3 anni rispetto all'85% delle donne, e l'11,6% degli uomini permane nello stesso livello tra 3 e 5 anni, rispetto all'11% di donne.

Nella tabella Personale non dirigenziale per profilo di inquadramento e titolo di studio si rileva che nella categoria EP le

donne hanno un titolo di studio tendenzialmente più alto rispetto ai colleghi uomini dello stesso livello di inquadramento. Nella categoria D, il 68% delle donne contro il 32% degli uomini ha il titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria (laurea o laurea magistrale) mentre solo le donne hanno un titolo superiore. Nella categoria C, il 40% degli uomini ha il titolo richiesto per l'accesso alla categoria (diploma di scuola superiore) mentre il 60% delle donne ha il titolo di accesso richiesto. Fatto 100 il totale di personale nella categoria C con titolo di studio superiore per l'accesso alla categoria, le donne sono il 70%. Infine nella categoria B (a cui si accede con il diploma di scuola media inferiore) abbiamo lievi differenze nei titoli di studio più alti, dove gli uomini hanno anche laurea magistrale e dottorato di ricerca.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	11	31	66	78	19	205	31,16	94,47	34	96	127	160	36	453	68,84	88,82
Part Time >50%	0	0	0	6	1	7	12,96	3,23	0	1	17	25	4	47	87,04	9,22
Part Time ≤50%	0	0	1	3	1	5	33,33	2,30	0	0	1	8	1	10	66,67	1,96
Totale	11	31	67	87	21	217			34	97	145	193	41	510		
Totale %	1,51	4,26	9,22	11,97	2,89	29,85			4,68	13,34	19,94	26,55	5,64	70,15		

⁽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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 a richiesta	0	0	1	9	2	12	17,39	6,78	0	1	18	33	5	57	82,61	11,40
Telelavoro	0	0	1	0	0	1	33,33	0,56	0	1	0	1	0	2	66,67	0,40
Smart working	9	16	51	76	12	164	27,47	92,66	25	80	129	167	32	433	72,53	86,60
Dipendenti 150 ore	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	1	3	0	8	100,00	1,60
Totale	9	16	53	85	14	177			25	86	148	204	37	500		
Totale %	1,33	2,36	7,83	12,56	2,07	26,14			3,69	12,70	21,86	30,13	5,47	73,86		

⁽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

Anche nella tabella Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza non è possibile rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. Peraltro, il personale docente e ricercatore è assoggettato ad un altro tipo di presenza (tempo pieno vs tempo definito) che non è rappresentabile nel format messo a disposizione. Come Unimore si è perciò scelto di riportare nella tabella soltanto i dati relativi al PTA. La tabella mostra che le donne usufruiscono maggiormente della modalità Part Time sia in termini numerici assoluti che in percentuale (% di genere). Tra gli uomini, in quasi tutti i casi si tratta di personale compreso nella fascia superiore ai 51 anni, diversamente dalle donne che optano per questa scelta, comprese nel 31,6% dei casi nell'età da 41 a 50 anni e per il 57,9% dai 51 ai 60 anni.

Nella tabella Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età si nota come siano soprattutto le donne a fruire di part-time a richiesta (82,61% contro il 17,39% degli uomini) e di come la maggioranza di richieste sia da parte di donne tra i 40 e i 60 anni. Da indagare il possibile carico di accudimento ed assistenza a genitori anziani e/o nipoti o figli.

Di particolare interesse il dato sullo smart working, misura di conciliazione che ha visto un forte incremento a seguito della pandemia da COVID-19, arrivando a coinvolgere l'88% del personale PTA totale. Nello specifico, le percentuali di personale tecnico amministrativo in lavoro agile sono il 92,66% per gli uomini (+5,7% rispetto allo scorso anno), fatto 100 il totale degli uomini occupati come PTA, e sono l'86,5% delle donne PTA (+ 9% rispetto allo scorso anno). Posto pari a 100 il totale dei PTA in smart working il 72,5% è donna, percentuale più alta legata alla maggiore presenza di donne fra i PTA.

Nei dati raccolti separatamente per il personale docente e ricercatore, si nota che la percentuale di donne che hanno optato per un regime a tempo definito è diminuita rispetto allo scorso anno, toccando l'1,4%, mentre tra gli uomini la percentuale è rimasta intorno al 7%. Rimangono da indagare le motivazioni di tali scelte e l'eventuale incidenza di seconde attività professionali non indicata nella rilevazione ma solitamente più presente per docenti e ricercatori di genere maschile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	527	29,51	1259	70,49	1786	11,36
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3559	28,26	9034	71,74	12593	80,13
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	126	17,65	588	82,35	714	4,54
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	336	54,02	286	45,98	622	3,96
Totale permessi	4548	28,94	11167	71,06	15715	

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

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

La tabella Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere riporta soltanto i dati relativi al PTA, data la già richiamata impossibilità di separare le categorie PTA e docente/ricercatore.

Un primo dato riguarda il forte incremento del numero di permessi fruiti: 15.715 nel 2022, rispetto ai 5.636 del 2021.

Dalla tabella emerge che la maggioranza dei congedi e permessi, di ogni tipologia, è richiesta dalle donne (in media il 71% contro il 29%), anche se si conferma un lieve aumento delle richieste da parte della componente maschile (29% nel 2022 contro il 24% del 2021 e il 18% del 2020) e una diminuzione da parte delle donne (71% nel 2022 contro il 76% del 2021 e l'82% del 2020). Il divario tra queste percentuali rimane influenzato dalla ripartizione stessa del personale per genere, data la maggior presenza di donne tra il PTA.

Sul totale dei permessi fruiti, l'80% riguarda i permessi orari L.104/1992, che registrano un aumento di richieste da parte delle donne e una diminuzione da parte della componente maschile rispetto allo scorso anno. Aumenta invece per la componente maschile la fruizione di permessi giornalieri per congedi parentali (+9%) rispetto allo scorso anno quando i permessi per congedi parentali erano richiesti quasi solo dalle donne. Altro dato significativo riguarda la richiesta di permessi orari per congedi parentali: le richieste sono al 54% maschili e al 45,98% femminili, mentre nel 2021 erano solo femminili.

Per un'analisi più significativa, sarebbe interessante raccogliere anche il dato relativo al numero di persone che usufruiscono dei permessi, che non si evince dalla tabella per come è strutturata. Questo consentirebbe di considerare anche l'indice di rappresentazione, ossia il rapporto tra il numero di donne che hanno fruito di congedi e permessi ed il numero di donne totali, e l'equivalente indice per gli uomini.

Sono stati raccolti separatamente anche i dati relativi al personale docente e ricercatore ed emerge che i permessi per congedi (10 periodi, riferiti a 5 persone) sono stati fruiti da 3 donne RD e 2 uomini PA. Gli anni scorsi era netta, se non esclusiva, la prevalenza femminile.

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

- Flessibilità oraria
- 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

Azione 1. Seminario "Il Piano di Eguaglianza di Genere di Unimore" svolto 10.3.2022 presso l'Auditorium della Fondazione Marco Biagi. Formazione obbligatoria per il PTA.

Azione 2. Welfare aziendale: negoziazione e sottoscrizione di un contratto integrativo per disciplinare l'erogazione di un aiuto economico una tantum per le spese sostenute per il caro energia elettrica, acqua e gas, al personale tecnico amministrativo e CEL di Ateneo, in applicazione dell'art. 67 del CCNL "Welfare integrativo ed ulteriori disposizioni di parte economica", ai sensi delle misure fiscali per il welfare aziendale di cui al DL n.115 del 9.8.2022 (Convertito con L.142 del 21.9.2022). Contratto integrativo sottoscritto in data 4.11.2022. Beneficio erogato entro il mese di dicembre 2022.

Azione 3a). Welfare Aziendale: Lavoro agile e lavoro da remoto- Lavoro Agile: L'Amministrazione, nel corso dell'anno 2022 ha emanato una serie di circolari direttoriali operative: Circolare del 28.04.2022 prot. n. 0101671 contenente le Linee guida per l'applicazione del lavoro agile in Ateneo (periodo mag-dic 2022). Circolare del 23.11.2022 prot.285562 (periodo dicembre 2022-gennaio 2023).

Azione 3b) Welfare Aziendale:- telelavoro: l'ufficio Relazioni Sindacali ha redatto una disciplina per l'Ateneo che è stata presentata in sede di negoziazione integrativa e agli organi accademici: C.d.A.(seduta del 22.7.2022) e S.A. (seduta del 13.9.2022). È stato redatto il Regolamento concernente la disciplina del lavoro da remoto/telelavoro, approvato con Decreto Rettorale del 19.9.2022 prot. 235837 rep. 1061/2022. Pubblicato un avviso di emanazione del bando per l'attivazione del telelavoro/lavoro da remoto - anno 2022/23. Si è dato corso al procedimento selettivo per l'attivazione di 50 postazioni di telelavoro a costo pieno. Con Decreto direttoriale di approvazione della graduatoria del 24.11.2022, sono stati ammessi n. 35 progetti di telelavoro (tutti quelli richiesti).

Azione 4. Corso "Il lavoro agile" svolto in diretta streaming (3 moduli da 3 ore ciascuno). 6, 13, 15 luglio 2022.

Azione 5. Nell'ambito della "Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne" il CUG ha promosso una serie di iniziative per la promozione della parità di genere: a) Convegno nazionale "Contrastare la violenza contro le donne: il ruolo dell'Università" 23.11.22; b) Seminario "I luoghi della violenza. Rischi e politiche di contrasto" 2.12.22.

Azione 6. Costituzione di reti di conciliazione tra la PA e i servizi presenti sul territorio: UNIMORE contro la violenza di genere. Partecipazione di UNIMORE a tavolo inter istituzionale sul contrasto alla violenza di genere coordinato dalla prefettura di Modena. Attività di sensibilizzazione sul tema rivolte sia all'ateneo che al territorio con le altre componenti del tavolo.

Azione 7. "Rilevamento del Benessere Organizzativo del Personale Tecnico Amministrativo all'interno del Progetto Good-Practice condotto dal Politecnico di Milano al quale l'ateneo ha aderito e conseguenti azioni da intraprendere per il miglioramento delle criticità emerse. Confronto con l'indagine del 2017.

Azione 8. Premi e benefici/borse di studio finanziate dal CUG e da altri organi istituzionali relativi a pari opportunità, benessere lavorativo, contrasto alle discriminazioni e miglioramento del livello di inclusività.

Azione 9. Serie di "Lezioni spettacolo: disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro" e orientamento e sensibilizzazione rivolti agli studenti e alle scuole.

Azione 10. Linguaggio di genere: corsi e seminari per sensibilizzare all'uso di un linguaggio non sessista. "L'odio sessista: contrastare la violenza alle donne a partire dal linguaggio" "La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio nella PA" "Il linguaggio non sessista nelle istituzioni".

Azione 11. Servizio di assistenza psicologica (SAP) per studenti: progetto "open G-Unimore" promosso da Unimore e Unità sanitaria locale IRCS di Reggio Emilia

Azione 12. Equality week: nuova edizione dal 19 al 23 settembre 2022 con conclusione 30.9.2022 con Notte Europea della Ricerca. La settimana si è articolata in gruppi laboratoriali con studenti/esse, docenti e le associazioni presenti sul territorio con attività di analisi e discussione sulle possibili cause di discriminazione.

Azione 13. Progetto GE&PA (Gender Equality & Public Administration): percorsi di formazione per l'eguaglianza nella PA e nei territori in collaborazione con Fondazione Marco Biagi e finanziato dalla Regione Emilia Romagna. Si sono tenuti diversi corsi e seminari.

Azione 14. Redazione del Bilancio consuntivo anno 2020 e del Bilancio consuntivo 2021.

Azione 16. Revisione annuale del Gender Equality Plan: triennio 2022-2024.

Azione 15. Analisi di contesto: sulla base di dati di fonte amministrativa e indagini ad hoc condotte su personale e su componente studentessa disaggregando i dati in base al genere. Misurazione sintetica dell'equità di genere in Unimore

Azione 17. Mentoring trasformativo: programma a supporto delle carriere e per una trasformazione della cultura accademica.

Azione 18. Monitoraggio equilibrio di genere eventi scientifici e attribuzione premialità ai dipartimenti che rispettano i target fissati.

Azione 19. Premialità studentesse area STEM: realizzazione di un Sistema di incentivi per studentesse nei corsi di laurea di area STEM.

Le attività svolte durante l'anno 2022 hanno riguardato principalmente gli obiettivi n. 1, n.2 n.3 e n.4 del PAP relativamente ai progetti:

- Obiettivo 1 Sviluppo di una politica a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare del personale - Progetto n.1 "Formazione e aggiornamento del personale sui temi di competenza del CUG"; Progetto n.2 'Welfare Aziendale' e 'Lavoro agile'

- Obiettivo 2 Azioni volte al contrasto di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing promuovendo, anche mediante forme di prevenzione, il benessere organizzativo in tutte le sue dimensioni - Progetto n. 1 "Progetto benessere organizzativo" e Monitoraggio delle situazioni di disagio lavorativo; Progetto n.2 "Progetto di sensibilizzazione sui temi di competenza del CUG"; Progetto n. 3 "Linguaggio di genere"; Progetto n.4 "Servizio di Assistenza Psicologica (S.A.P.) per studenti"; Progetto n.5 "Equality week"; Progetto n. 6 "Nomina di un/una consigliere/a di fiducia"; Progetto n. 7 "Gender procurement".

- Obiettivo 3 Bilancio di genere e costruzione di un sistema di indicatori di genere - Progetto n.1 "Bilancio di genere dell'Ateneo"

- Obiettivo 4 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera - Progetto n. 1 "Attività a supporto della parità di genere nelle carriere, nella ricerca e nei programmi di insegnamento".

Le azioni specifiche realizzate rispetto a questi obiettivi sono state descritte nel dettaglio nelle sezioni precedenti di questo format.

Il Piano di Azioni Positive è stato inserito all'interno del PIAO, con gli obiettivi annuali sopra descritti, ed ha condiviso le azioni con il Piano di Eguaglianza di Genere adottato dall'Ateneo nel dicembre 2021.

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 Categoria B	0	0	4	34	0	38	73,08	2,24	0	0	14	0	0	14	26,92	0,25
Aggiornamento professionale Categoria C	70	95	102	237	15	519	29,64	30,64	133	105	412	510	72	1232	70,36	21,86
Aggiornamento professionale Categoria D	0	150	139	225	25	539	19,40	31,82	56	420	786	908	69	2239	80,60	39,73
Aggiornamento professionale categoria Ep	0	0	0	72	0	72	14,88	4,25	0	7	90	250	65	412	85,12	7,31
Aggiornamento professionale cel	0	0	6	0	3	9	25,00	0,53	9		3	9	6	27	75,00	0,48
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	0	32	0	32	49,23	1,89	0	0	0	0	33	33	50,77	0,59
violenza di genere cat. D	0	0	2	0	0	2	12,50	0,12	0	2	2	8	2	14	87,50	0,25
tematiche cug cat c	0	0	0	3	2	5	16,67	0,30	2	2	0	13	8	25	83,33	0,44

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⁾
tematiche cug cat d	0	0	0	15	3	18	13,53	1,06	0	14	34	58	9	115	86,47	2,04
sicurezza cat.c	14	29	35	75	6	159	18,79	9,39	21	59	459	125	23	687	81,21	12,19
sicurezza cat.b	0	0	0	33	0	33	89,19	1,95	0	0	4	0	0	4	10,81	0,07
sicurezza cat.d	0	2	56	161	49	268	24,59	15,82	8	77	331	324	82	822	75,41	14,58
violenza di genere cat. ep	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	4	4	100,00	0,07
sicurezza cat. ep	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	8	8	100,00	0,14
Totale ore	84	276	344	887	103	1694			229	686	2135	2205	381	5636		
Totale ore %	1,15	3,77	4,69	12,10	1,41	23,11			3,12	9,36	29,13	30,08	5,20	76,89		

⁽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

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

Sì

Nel 2021 è stato redatto il bilancio di genere realizzando un obiettivo specifico del Piano di Azioni Positive 2019-21, documento di indirizzo parte del Piano della Performance di Ateneo 2020-22.

Nel 2022 si è lavorato a una nuova versione del Bilancio di genere in riferimento al Consuntivo 2020, ampliando la raccolta dati e inserendo un riferimento alla diagnostica rispetto al benessere percepito dagli studenti in Ateneo, indagando anche gli effetti della pandemia. Si sta lavorando, inoltre, a un'ulteriore versione del Bilancio di genere riferita al Consuntivo 2021, in cui vengono effettuate diverse elaborazioni nell'analisi di contesto e di riclassificazione delle spese riferite al triennio 2018-2021 per valutare l'andamento della Gender Equality in Ateneo.

Il Bilancio di genere Unimore è reperibile al link <https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html> (<https://www.unimore.it/ateneo/progstrategica.html>)

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⁾	
2 commissioni di collaborazione composta da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,59	Donna
3 commissioni di collaborazione composta da 3 componenti ciascuna	0	0,00	9	100,00	9	0,89	Donna
1 commissione di collaborazione composta da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	0,30	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2023>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
2 commissioni di collaborazione composta da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	0,59	Uomo
79 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	237	100,00	0	0,00	237	23,44	Uomo
21 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	42	66,67	21	33,33	63	6,23	Donna
26 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	26	33,33	52	66,67	78	7,72	Donna
15 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	45	100,00	45	4,45	Donna
37 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	74	66,67	37	33,33	111	10,98	Uomo
12 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	12	33,33	24	66,67	36	3,56	Uomo
3 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	6	66,67	3	33,33	9	0,89	Donna
3 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	0,89	Donna
1 commissione di procedura PA composta da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,30	Donna
1 commissione di procedura PA composta da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	0,30	Donna
3 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	6	66,67	3	33,33	9	0,89	Uomo
1 commissione di procedura PA composta da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	0,30	Uomo
7 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	14	66,67	7	33,33	21	2,08	Uomo
6 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	18	100,00	0	0,00	18	1,78	Uomo
3 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	6	66,67	3	33,33	9	0,89	Donna
8 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	8	33,33	16	66,67	24	2,37	Donna
4 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	8	66,67	4	33,33	12	1,19	Uomo
3 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	0,89	Uomo
6 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	18	100,00	0	0,00	18	1,78	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2023>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
10 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	20	66,67	10	33,33	30	2,97	Donna
6 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	6	33,33	12	66,67	18	1,78	Donna
1 commissione di procedura RTD A composta da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	0,30	Donna
17 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	34	66,67	17	33,33	51	5,04	Uomo
4 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	4	33,33	8	66,67	12	1,19	Uomo
17 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	51	100,00	0	0,00	51	5,04	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	0,30	Donna
1 commissione di concorso PTA composta da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	0,30	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	3	75,00	1	25,00	4	0,40	Uomo
2 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	2	25,00	6	75,00	8	0,79	Uomo
9 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	9	25,00	27	75,00	36	3,56	Donna
3 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	0	0,00	12	100,00	12	1,19	Donna
4 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	8	50,00	8	50,00	16	1,58	Uomo
2 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	4	50,00	4	50,00	8	0,79	Donna
2 commissioni di collaborazione composta da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	0,59	Uomo
3 commissioni di collaborazione composta da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	0,89	Donna
Totale personale	642		369		1011		
Totale % sul personale complessivo	40,15		23,08		63,23		

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

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

Dai dati inseriti in tabella si conferma un elevatissimo numero di commissioni di concorso (il 33,3% del totale) in cui le donne sono assenti, quindi circa un terzo dei concorsi totali. Questo dato è in contrasto con quanto raccomandato dall'Art.57 del

testo unico del Pubblico impiego. Le commissioni di concorso composte da sole donne riguardano invece solo il 7,3% del totale, mentre quelle bilanciate rappresentano il 55,8%. Il restante 3,6% rappresenta le commissioni composte da 4 membri in cui abbiamo 3 donne e 1 uomo (3,3%) o 1 donna e 3 uomini (0,3%).

La percentuale di commissioni composte da soli uomini è molto alta nel caso di concorsi per assegni di ricerca (41,6%), ma anche per PO (31,6%), e RTD-A (30,9%). Tale composizione non si presenta nel caso di commissioni di concorso per PTA, dove solo il 4,3% di commissioni è composto da soli uomini.

La percentuale più alta di commissioni di concorso composte da sole donne la troviamo nei concorsi per collaborazioni occasionali (23,1%). Non ci sono, invece, commissioni composte da sole donne nei concorsi per RTD-B e per Professori Ordinari.

Per quanto riguarda il dato sulla presidenza delle commissioni di concorso, il 63,3% delle commissioni sono presiedute da uomini. Le uniche commissioni in cui la percentuale di donne presidenti è più alta di quella degli uomini sono le commissioni per PTA (65,2%) e per collaborazioni occasionali (61,5%). Nelle commissioni per Professori Ordinari e Associati, la presidenza spetta alle donne in meno di una commissione su tre.

Sarebbe interessante poter analizzare i dati in maniera più disaggregata, ad esempio per settore scientifico disciplinare per i concorsi del personale docente e ricercatore, per verificare in che misura le donne sono rappresentate nelle commissioni di concorso anche rispetto alla loro presenza nei settori scientifico disciplinari.

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 %
CEL	€26235,40	€27474,00	€ 1238,60	4,51
Direttore Generale	€144482,00	€0,00	€ -144482,00	--
Dirigente II Fascia	€111576,00	€87842,70	€ -23733,30	-27,02
DIRIGENTE II FASCIA A TEMPO DETERM	€91480,00	€0,00	€ -91480,00	--
Categoria B1	€19852,80	€21342,20	€ 1489,40	6,98
categoria B2	€19852,80	€23674,00	€ 3821,20	16,14
CATEGORIA B3	€24088,00	€24277,00	€ 189,00	0,78
categoria B4	€21838,30	€24412,10	€ 2573,80	10,54
categoria B5	€29176,60	€30854,40	€ 1677,80	5,44
categoria C1	€25146,40	€25079,40	€ -67,00	-0,27
categoria C2	€25862,50	€25011,80	€ -850,70	-3,40
categoria C3	€27414,10	€27393,00	€ -21,10	-0,08
categoria c4	€30456,20	€29886,50	€ -569,70	-1,91
CATEGORIA C5	€28682,70	€30095,90	€ 1413,20	4,70
CATEGORIA C6	€0,00	€30817,00	€ 30817,00	100,00
CATEGORIA C7	€0,00	€33200,70	€ 33200,70	100,00
CATEGORIA D1	€31655,10	€31078,30	€ -576,80	-1,86

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
categoria D2	€32038,30	€31289,50	€ -748,80	-2,39
CATEGORIA D3	€35584,80	€36695,90	€ 1111,10	3,03
CATEGORIA D4	€44213,90	€42221,20	€ -1992,70	-4,72
CATEGORIA D5	€41107,00	€38001,20	€ -3105,80	-8,17
CATEGORIA D6	€37135,20	€38836,50	€ 1701,30	4,38
CATEGORIA EP1	€46945,60	€46114,90	€ -830,70	-1,80
CATEGORIA EP2	€55344,60	€46504,00	€ -8840,60	-19,01
CATEGORIA EP3	€53466,00	€61770,70	€ 8304,70	13,44
PROFESSORIE ASSOCIATO TEMPO PIENO	€72400,40	€67910,50	€ -4489,90	-6,61
PROFESSORE ORDINARIO TEMPO PIENO	€106682,00	€103703,00	€ -2979,00	-2,87
RICERCATORE TEMPO PIENO	€61750,00	€63939,00	€ 2189,00	3,42
RICERCATORE TEMPO DET	€43191,00	€43037,00	€ -154,00	-0,36
TEMPO DET CATEGORIA B	€22609,00	€23030,00	€ 421,00	1,83
TEMPO DET CATEGORIA C	€24299,00	€24398,00	€ 99,00	0,41
TEMPO DET CATEGORIA D	€32265,00	€30029,00	€ -2236,00	-7,45

I dati relativi ai differenziali di genere nel 2022 si osserva un differenziale molto elevato a svantaggio delle donne nella maggior parte delle posizioni apicali: infatti, il divario retributivo è a sfavore delle donne nelle posizioni di dirigente di II fascia (-21,3%), categoria EP1 (-1,8%), categoria EP2 (-16,0%), Professori Ordinari (-2,8%) e Associati (-6,2%).

Il differenziale lordo a vantaggio delle donne è pari al 3,5% per personale ricercatore a tempo pieno, mentre invece è dello 0,4% a svantaggio delle donne per posizione di ricercatore a tempo determinato.

Le categorie in cui il differenziale è minore sono le categorie C e D del personale tecnico-amministrativo, mentre per quanto riguarda le categorie B il differenziale è generalmente a vantaggio delle donne, con picchi superiori al 10% nelle categorie B2 e B4.

Tuttavia, si nota che i differenziali disponibili si riferiscono alle retribuzioni fisse e non riportano redditi aggiuntivi legati agli utili distribuiti nell'ambito di contratti e convenzioni per conto terzi, o gettoni di presenza e rimborso spese. Inoltre, sarebbe opportuno pervenire a una stima del differenziale salariale netto controllando le variabili che in letteratura sono correlate ai redditi da lavoro. Resta in effetti il dubbio che differenziali a svantaggio delle donne in alcune posizioni siano imputabili alla differenza di permanenza in ruolo e alle minori prospettive di carriera delle donne.

Per potere meglio commentare questi dati occorrerebbe, inoltre, avere una disaggregazione per tipo di retribuzione. Sarebbe da indagare se questa differenza sia attribuibile a mancato o tardivo ricambio generazionale e a diversi livelli di anzianità, con trattamenti contrattuali differenti a seconda dell'anzianità e del momento in cui tali contratti sono stati stipulati.

Sezione 4 - Benessere personale

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

L'Ateneo ha aderito al Progetto "Good Practice" condotto dal Politecnico di Milano nel quale è stato rilevato il benessere organizzativo del personale tecnico/amministrativo. L'indagine è stata effettuata mediante la somministrazione di un questionario dal 20 giugno al 15 luglio 2022.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

In Ateneo esiste uno Sportello di Accoglienza e di Ascolto, un servizio rivolto ai dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di stress lavoro correlato o di mobbing.

E' stato avviato nel 2022 uno Sportello di ascolto psicologico (SAP) per la componente studentesca dell'Ateneo, Open-G Unimore, in collaborazione con l'azienda Unità Sanitaria Locale IRCCS di Reggio Emilia, strutturato in due spazi settimanali, uno presso la sede di Modena e uno sulla sede di Reggio Emilia, per 8 ore settimanali. Sono stati prospettati fino a un massimo di quattro colloqui per ogni richiesta, effettuabili indicativamente a cadenza quindicinale. La professionalità clinica dello psicologo ha permesso inoltre di individuare l'opportunità di proporre approfondimenti. È stato attivato un numero telefonico a cui prenotare il colloquio attivo H24.

E' presente un servizio di counseling presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi rivolto agli studenti del dipartimento.

E' presente un Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie.

E' presente un Codice Etico di Ateneo (<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=602>)
(<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=602>)

E' presente un Codice di comportamento dei Dipendenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia
(<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=731>)
(<https://www.unimore.it/ateneo/RegolamentoDett.html?R=731>)

E' stato bandito il posto per una figura del/la Consigliera/a di Fiducia ma la selezione ha dato esito negativo.

E' presente una Commissione Benessere Organizzativo (<http://www.benessereorganizzativo.unimore.it/site/home.html>), istituita nel 2008, a composizione mista di personale docente e tecnico amministrativo, composta da OIV, CUG, SPP, Relazioni Sindacali e Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informativi Applicativi. La Commissione ha realizzato il Progetto sul Benessere Organizzativo in Unimore finalizzato alla valutazione del livello di benessere organizzativo tra i lavoratori dell'Ateneo e alla definizione degli opportuni interventi.

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

Quattro casi di molestia verbale sono stati segnalati allo Sportello di accoglienza e ascolto da dottorande e sono stati risolti comunicando con le interessate.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito come obiettivo azioni di welfare aziendale (inserita anche come azione nel GEP).

L'Amministrazione, traducendo il lavoro agile in una modalità operativa in grado di migliorare l'organizzazione del lavoro e la produttività del personale tecnico-amministrativo, oltre a garantire la conciliazione dell'attività lavorativa con le esigenze di vita, nel corso dell'anno 2022 ha emanato una serie di circolari direttoriali operative.

E' stato sottoscritto inoltre un contratto integrativo per aiuto economico una tantum a fronte delle spese per il caro energia al personale tecnico amministrativo.

È stato redatto il Regolamento concernente la disciplina del lavoro da remoto/telelavoro, e sono stati attivati n. 35 progetti di telelavoro.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

La Direzione Risorse Umane ha inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa azioni formative per il personale.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito l'obiettivo dell'attivazione del/la Consigliere/a di fiducia ed è stato bandito un posto per Consigliere/a di fiducia nel dicembre 2022.

E' stato attivato lo Sportello di ascolto psicologico per la componente studentesca dell'Ateneo.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Le Direzioni Economico Finanziaria, Pianificazione e Valutazione, Ricerca e Terza Missione, Risorse Umane hanno predisposto estrazione ed elaborazione dei dati delle spese del personale e altri indicatori di bilancio per la redazione del Bilancio di genere e 1° azione del GEP. Raccolta dati per analisi di contesto; Predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati sulla ricerca.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito come obiettivo di performance le attività di supporto e collaborazione con il CUG nella redazione del Piano di azioni positive da inserire all'interno del PIAO, le attività di collaborazione e supporto al CUG e programmazione di ulteriori attività per le nuove richieste avanzate dal CUG in merito alle pari opportunità, le azioni da realizzare all'interno del GEP.

Obiettivo:

Bilancio di genere

La Direzione Economico Finanziaria ha inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa l'obiettivo di supporto alla predisposizione del Bilancio di Genere per la parte finanziaria - Responsabile dell'obiettivo: Prof.ssa Addabbo

Le Direzioni Pianificazione Valutazione, Ricerca e Terza Missione e l'Ufficio Relazioni Sindacali hanno inserito tra gli obiettivi di performance organizzativa il supporto alla predisposizione del Bilancio di Genere per i rispettivi ambiti di competenza: analisi di contesto, elaborazioni sui dati del personale, degli studenti, della composizione degli OOAA.

Nel 2022 sono stati predisposti, estratti ed elaborati i dati delle spese del personale e altri indicatori di bilancio per la redazione del Bilancio di genere. Sono stati predisposti estratti ed elaborati dei dati sulla componente studentesca; raccolti dati per analisi di contesto; predisposizione estrazione ed elaborazione dei dati sulla ricerca. E' stata avviata la riclassificazione del sistema di contabilità in un'ottica di genere, secondo il criterio di classificazione CRUI-CINECA.

L'Ufficio Relazioni Sindacali ha inserito come obiettivo l'attività di supporto e collaborazione con il CUG per la redazione del Bilancio di genere.

Obiettivo:

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Sono stati approvati:

il Regolamento per il reclutamento ricercatori, entrato in vigore il 16/07/2022 e il Regolamento per il reclutamento dei professori di prima e seconda fascia, entrato in vigore il 15/11/2022, dove in entrambi si fa riferimento al principio di equità di genere: "Ai sensi dell'art 57 del d.lgs. 165/2001 e della raccomandazione comunitaria n. 251 del 11.3.2005, nella composizione della Commissione è raccomandato, ove possibile, un adeguato equilibrio di genere".

L'obiettivo di uguaglianza di genere nelle commissioni di concorso e nella composizione delle commissioni di concorso è inserito nel GEP e monitorato.

Obiettivo:

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

Nel Piano Uguaglianza di genere è stata inserita un'azione specifica di analisi del contesto sulla base di dati di fonte amministrativa e indagini ad hoc condotte sul personale e sulla componente studentesca disaggregando i dati in base al genere e con attenzione all'intersezionalità. Misurazione sintetica dell'equità di genere di Unimore. Analisi di contesto su indicatori delle singole azioni del GEP per la valutazione delle azioni del piano stesso. Coinvolte le Direzioni Ricerca, Risorse Umane, Pianificazione e Valutazione, CUG e referenti Pari Opportunità.

Nel 2022 l'analisi è stata fatta con indicatori aggiuntivi.

E' stata avviata la collaborazione della Direzione con il Cineca per la stesura del cruscotto con i dati di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Elezione

Tipologia di atto: Decreto

Data: 15/12/2021

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€5000,00

Interventi realizzati a costo zero: SÌ

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: L'elenco degli interventi realizzati a costo
zero è già stato inserito nella precedente
sezione del format delle azioni realizzate

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: SÌ

Sede virtuale : cug.unimore.it

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
7

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?: SÌ

Tipologia personale consulenziale esterno:
Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

- 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
- 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
- Promozione azioni per equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

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

- Piani di formazione del personale
- Istituzione figure pari opportunità; Revisione codice di condotta per la tutela dignità delle persone e prevenzione molestie

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?

- 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
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Le azioni sono state descritte nel format nelle sezioni precedenti.

Il CUG ha partecipato attivamente alle attività del Comitato Tecnico Operativo, istituito per la realizzazione del Bilancio di genere di Ateneo e del GEP nonché per il loro monitoraggio, e ha contribuito alla realizzazione delle azioni inserite nel GEP 2022-24 di Unimore.

Ha proposto l'attivazione di un servizio di supporto psicologico per gli studenti e studentesse, azioni di formazione sul linguaggio non sessista e sulla violenza di genere, su carriera alias e su gender equity, la premiazione di tesi di laurea sui temi delle pari opportunità, l'equality week.

Il CUG ha promosso attività formative (elencate nelle azioni realizzate dall'Amministrazione) per diffondere conoscenze e esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulla promozione del benessere lavorativo.

Il CUG ha collaborato in vari tavoli interistituzionali anche in collaborazione con le Consigliere di parità dei territori di Modena e Reggio Emilia.

Come attività consultive, il CUG ha espresso proprio parere rispetto all'istituzione di figure di pari opportunità in Ateneo.

Per le attività di verifica, il CUG riceve le relazioni di monitoraggio sullo Sportello di accoglienza e ascolto, sul Piano di azioni positive realizzate dall'Ateneo e sullo Sportello di ascolto psicologico per componente studentesca.

Considerazioni conclusive

Il CUG di Unimore ha sostenuto nel 2022 varie iniziative all'interno dell'Ateneo, come si evince dalla Relazione annuale.

Il CUG è infatti coinvolto in quasi tutte le azioni del GEP, previsto nel Piano Biennale di Ateneo 2021-2022 e nel Piano Strategico di Ateneo 2020-2025, nella implementazione delle azioni o come responsabile tecnico dell'implementazione e del monitoraggio di alcune azioni, in collaborazione con altri organismi di parità e altre strutture di Ateneo.

Il CUG ha poi collaborato nella definizione del Piano di Azioni Positive 2022 adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett.g) del DL 80/2021 (Conv. con modificazioni dalla Legge 6.8.2021, n.113) quale documento inserito all'interno del PIAO.

Nonostante i dati mostrino una permanenza della segregazione orizzontale e verticale, nei dati del 2022 si notano alcuni miglioramenti, precedentemente richiamati, come ad esempio la maggior mobilità tra i livelli di inquadramento e il maggior ricambio generazionale tra il personale tecnico amministrativo, un aumento dei permessi giornalieri e orari per congedi parentali da parte degli uomini. Emerge inoltre un forte incremento dello smart working tra il personale tecnico amministrativo. Permane un forte disequilibrio nella composizione delle commissioni di concorso: in un terzo dei concorsi le donne sono assenti nelle commissioni.

In aggiunta a dati richiesti nel format, sono stati raccolti anche i dati relativi agli obiettivi di genere sulle assunzioni e sulle borse di dottorato. Relativamente alla borse di dottorato e borse di dottorato PNRR relative al XXXVIII ciclo, attivato nel 2022/23, i dati dei borsisti ripresentano un gap di genere:

- 69 M e 52 F titolari di borse normali;
- 30 M e 23 F titolari di borse PNRR DM 351 e DM 352;
- 11 M e 11 F titolari di borse PNRR ricerca.

Le assunzioni nell'ambito del PNRR nel 2022, disaggregate in base al genere, invece vedono l'assunzione di 2 RU td - Femmine - assunte per chiamata diretta (Avviso MUR 247/2022 per giovani ricercatori MSCA -Marie Skłodowska-Curie Actions).

L'obiettivo di genere in particolare sulle borse di dottorato emerge come uno degli obiettivi da perseguire con azioni specifiche.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2023>