Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trento - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' 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:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero 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-triennale/unsttren/2017-2019/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf) (860.14 KB)	piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/unsttren/2020-2021/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf) (644.69 KB)

2022	2025
2022-2024	2025-2027
piano_azioni_positive_unsttren-	piano_azioni_positive_unsttren-

triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/unsttren/2022-2024/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf) (1.29 MB)	triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/unsttren/2025-2027/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (557.83 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		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**
Dirigente di livello generale	Dirigente a 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
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	1	3	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo determinato	0	0	1	0	1	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	CAT EP tempo indeterminato	0	0	10	14	6	0	0	7	13	3
Personale non dirigente	CAT D tempo determinato	0	5	3	2	0	3	7	3	1	0
Personale non dirigente	CAT D tempo indeterminato	5	17	63	61	9	11	59	127	87	11
Personale non dirigente	CAT C tempo determinato	1	3	6	0	0	9	12	4	5	0
Personale non dirigente	CAT C tempo indeterminato	3	4	21	11	9	1	15	44	42	15
Personale non dirigente	CAT B tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
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	2	26	86	73	0	0	13	18	18
Personale non dirigente	Professore di Seconda Fascia	0	41	108	69	27	0	8	55	33	14

		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	Personale ricercatore a tempo indeterminato	0	0	0	5	3	0	0	1	8	3
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	6	77	39	6	0	2	36	24	1	0
Totale personale		15	149	281	261	128	26	139	278	211	64
Totale % sul personale complessivo		0,97	9,60	18,11	16,82	8,25	1,68	8,96	17,91	13,60	4,12

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	7	21	24	5	0	57	30,32	21,92	24	60	37	9	1	131	69,68	27,18
Tra 3 e 5 anni	2	4	12	4	1	23	37,70	8,85	0	19	16	3	0	38	62,30	7,88
Tra 5 e 10 anni	0	2	13	3	1	19	35,19	7,31	0	8	19	7	1	35	64,81	7,26
Superiore a 10 anni	0	2	58	78	23	161	36,67	61,92	0	8	113	130	27	278	63,33	57,68
Totale	9	29	107	90	25	260			24	95	185	149	29	482		
Totale %	1,21	3,91	14,42	12,13	3,37	35,04			3,23	12,80	24,93	20,08	3,91	64,96		

(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)**
PTA - Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	5	83,33	1	16,67	6	0,81
PTA - Cat C	Inferiore al Diploma superiore	10	41,67	14	58,33	24	3,23
PTA - Cat C	Diploma di scuola superiore	24	25,53	70	74,47	94	12,67

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
PTA - Cat C	Laurea	12	38,71	19	61,29	31	4,18
PTA - Cat C	Laurea magistrale	12	21,82	43	78,18	55	7,41
PTA - Cat C	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,13
PTA - Cat. D	Inferiore al Diploma superiore	8	61,54	5	38,46	13	1,75
PTA Cat D	Diploma di scuola superiore	35	47,30	39	52,70	74	9,97
PTA Cat D	Laurea	26	42,62	35	57,38	61	8,22
PTA Cat D	Laurea magistrale	84	29,37	202	70,63	286	38,54
PTA Cat D	Master di II livello	1	10,00	9	90,00	10	1,35
PTA Cat D	Dottorato di ricerca	11	36,67	19	63,33	30	4,04
PTA Cat EP	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,40
PTA Cat EP	Laurea magistrale	20	50,00	20	50,00	40	5,39
PTA Cat EP	Dottorato di ricerca	8	66,67	4	33,33	12	1,62
PTA Cat EP	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,27
Totale personale		260		482		742	
Totale % sul personale complessivo		16,75		31,06		47,81	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Osservazioni. Con riferimento al personale tecnico-amministrativo (PTA), incluso il personale dirigente, si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente femminile**: tra il PTA con livello non dirigenziale, la componente femminile rappresenta il 65% del totale. La prevalenza di donne si osserva sia nell'inquadramento con contratto a tempo indeterminato (436 persone; 65% del personale a tempo indeterminato) sia in quello a tempo determinato (46 persone; 67% del personale a tempo determinato). La prevalenza della componente femminile è evidente in ogni fascia di età, fatta eccezione per la fascia 41 – 50 anni con contratto a tempo determinato (10 uomini e 7 donne).
- **Segregazione verticale**: la presenza femminile è più marcata nei livelli di inquadramento contrattuale intermedi, sia a tempo indeterminato (71% del personale di categoria C e 66% del personale di categoria D) sia a tempo determinato (75% del personale di categoria C e 58% del personale di categoria D), mentre tende ad assottigliarsi nella categoria "elevate professionalità" - EP (50% del personale EP a tempo determinato e 43% del personale EP a tempo indeterminato). Tra il personale dirigente, solo 2 persone su 8 sono di genere femminile.
- **Prevalenza della fascia 41-50 anni**: la maggior parte del PTA, guardando sia ai dati complessivi

sia a quelli disaggregati per genere, ha un'età compresa tra i 41 ed i 50 anni (39% del totale del PTA), seguita dalla fascia 51 – 60 anni (33%), 31 – 40 anni (17%), oltre i 60 anni (7%) e inferiore a 30 anni (4%). Se le donne PTA nella fascia 31-50 anni sono poco più della metà di quelle nella fascia 41 – 50, gli uomini PTA nella fascia 31 – 40 anni sono circa un quarto di quelli nella fascia 41 – 50.

- **Prevalenza di oltre 10 anni di servizio**: con riferimento al livello non dirigenziale, sia tra il PTA di genere maschile sia tra quello di genere femminile, si riscontra una netta prevalenza di persone con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni (62% del PTA uomo e 58% del PTA donna), seguite, per entrambi i generi, dalla fascia di anzianità di servizio inferiore ai 3 anni (22% del PTA uomo e 27% del PTA donna), 3 – 5 anni e 5 – 10 anni. Tra il PTA con anzianità di servizio superiore ai 10 anni, la maggior parte si situa nella fascia di età 51 – 60 anni. Tra il PTA che lavora in Ateneo da meno di 3 anni, la maggior parte delle persone di genere femminile ha dai 31 ai 40 anni, mentre la maggior parte degli uomini si colloca nella fascia 41 – 50 anni.
- **Prevalenza della laurea magistrale.** Con riferimento al personale non dirigenziale di genere sia femminile sia maschile, il titolo di studio prevalente è la laurea magistrale, posseduta dal 51% del totale. Si rileva, più precisamente, che il 55% del personale femminile e il 45% di quello maschile possiede la laurea magistrale. La maggior parte di chi possiede tale titolo è inquadrata nella categoria D (84 uomini su 116 e 202 donne su 265).

Con riferimento al personale docente e ricercatore (PDR), si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente maschile**: tra il PDR, le persone di genere maschile costituiscono il 71% del totale. La prevalenza maschile si evidenzia in tutte le fasi della carriera accademica, tranne tra il personale ricercatore a tempo indeterminato, dove la presenza femminile è maggiore di quella maschile (60% di donne e 40% di uomini). La forbice tra presenza maschile e femminile è, tuttavia, più ampia per il personale docente, sia di prima sia di seconda fascia: in entrambi i casi, infatti, gli uomini costituiscono il 79% del personale.
- **Prevalenza della fascia 41-50 anni:** il 33% del PDR è nella fascia 41 - 50 anni, seguito dalla fascia 51 – 60 anni (28%), 31 – 40 anni (20%), superiore ai 60 anni (17%) e inferiore ai 30 anni (0,1%). In ogni fascia di età, la presenza maschile è preponderante, oscillando da un minimo del 65%, nella fascia 41 – 50 anni, ad un massimo del 75%, nella fascia inferiore ai 30 anni.

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	9	28	101	87	22	247	41,03	92,86	24	81	134	96	20	355	58,97	73,35
Part Time >50%	0	0	3	7	3	13	9,63	4,89	0	13	50	50	9	122	90,37	25,21

	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)
Part Time ≤50%	0	1	4	1	0	6	46,15	2,26	0	1	1	5	0	7	53,85	1,45
Totale	9	29	108	95	25	266			24	95	185	151	29	484		
Totale %	1,20	3,87	14,40	12,67	3,33	35,47			3,20	12,67	24,67	20,13	3,87	64,53		

(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)
PT misto 18h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	2	0	3	100,00	0,25
PT misto 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	4	0	8	100,00	0,67
PT misto 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	8	0	13	100,00	1,09
PT orizzontale 18h	0	1	2	0	0	3	75,00	0,59	0	0	0	1	0	1	25,00	0,08
PT orizzontale 24h	0	0	1	0	1	2	11,76	0,39	0	2	5	7	1	15	88,24	1,26
PT orizzontale 30h	0	0	1	4	0	5	7,25	0,98	0	10	30	20	4	64	92,75	5,39
PT Periodale 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,08
PT Periodale 30h	0	0	0	0	1	1	11,11	0,20	0	0	0	7	1	8	88,89	0,67
PT verticale 12h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,08
PT verticale 18h	0	0	2	1	0	3	60,00	0,59	0	0	1	1	0	2	40,00	0,17
PT verticale 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	2	1	6	100,00	0,51
PT verticale 30h	0	0	1	3	1	5	41,67	0,98	0	1	3	2	1	7	58,33	0,59
Smart Working Organizzativo	5	14	59	55	7	140	31,11	27,50	15	52	110	116	17	310	68,89	26,09
Smart Working Conciliativo	0	6	24	9	3	42	23,33	8,25	2	36	66	26	8	138	76,67	11,62
Smart Working Occasionale	0	2	5	5	2	14	70,00	2,75	0	2	3	1	0	6	30,00	0,51
Orario Flessibile	9	29	108	95	25	266	35,47	52,26	24	95	185	151	29	484	64,53	40,74
Orario Genitore	0	1	18	9	0	28	18,79	5,50	0	29	80	12	0	121	81,21	10,19

	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]
Totale	14	53	221	181	40	509			41	228	495	361	63	1188		
Totale %	0,82	3,12	13,02	10,67	2,36	29,99			2,42	13,44	29,17	21,27	3,71	70,01		

[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

Osservazioni. Dall'analisi delle tabelle emerge quanto segue:

- **Orario flessibile:** l'intero PTA di livello non dirigenziale (742 persone) fruisce di orario flessibile.
- **Prevalenza femminile per il *part-time*:** 602 dipendenti (di cui 247 uomini e 355 donne), corrispondenti all'80% di tutto il PTA, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno. Il 93% del personale di genere maschile e il 73% del personale di genere femminile lavora a tempo pieno. Ne discende che, in proporzione, sono le donne a fruire principalmente di contratti *part-time*: il 27% del totale delle dipendenti ha un contratto a tempo parziale, contro il 7% dei dipendenti.
- **Prevalenza femminile per lo *smart-working*:** alla data del 31 dicembre 2022, 450 persone (di cui 140 uomini e 310 donne) fruiscono di *smart-working* organizzativo, mentre 180 persone (di cui 42 uomini e 138 donne) fruiscono di *smart-working* di tipo conciliativo e 20 persone fruiscono di *smart-working* occasionale. Anche in coerenza con la composizione di genere del PTA, sono, quindi, le donne a rappresentare la maggior parte di coloro che fanno uso dello *smart-working* organizzativo o conciliativo – più precisamente il 71%.

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	182	35,55	330	64,45	512	10,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	116	5,58	1962	94,42	2078	42,11
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	318	28,86	784	71,14	1102	22,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	396	31,86	847	68,14	1243	25,19
Totale permessi	1012	20,51	3923	79,49	4935	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Osservazioni. In generale, le donne fruiscono maggiormente sia dei permessi giornalieri, sia dei permessi orari per congedi parentali, sia 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 94% del totale di coloro che ne fanno uso.

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

- Maggiore inclusività per nuclei familiari non tradizionali; migliore cultura della conciliazione, anche per figure apicali.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Per un elenco descrittivo delle iniziative realizzate nel 2022, si veda la sezione 2.1, alla voce "Fonte del dato", in relazione ad ogni singolo obiettivo riportato.

Si precisa che il capitolo di spesa "Fondo PAP" non è stato stanziato per l'anno 2022.

Il Consiglio di amministrazione dell'Università di Trento, in data 25 novembre 2022, ha approvato il Piano triennale di Azioni Positive 2022 – 2024 dell'Ateneo (PAP 2022 – 2024).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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	44	183	543	395	68	1233	21,24	26,94	328	1057	1977	1140	71	4573	78,76	36,50
formazione linguistica	19	119	258	89	0	485	19,22	10,60	43	387	1061	517	31	2039	80,78	16,27
Obbligatoria anticorruzione/privacy	50	77	63	35	9	234	31,45	5,11	158	192	135	25	0	510	68,55	4,07
Competenze manageriali/Relazionali	7	63	462	506	89	1127	27,41	24,62	74	384	1218	1158	150	2984	72,59	23,82
Obbligatoria (sicurezza)	99	233	402	400	32	1166	52,50	25,48	131	282	314	284	44	1055	47,50	8,42
Tematiche CUG	30	110	94	92	6	332	19,53	7,25	155	331	453	386	43	1368	80,47	10,92
Totale ore	249	785	1822	1517	204	4577			889	2633	5158	3510	339	12529		
Totale ore %	1,46	4,59	10,65	8,87	1,19	26,76			5,20	15,39	30,15	20,52	1,98	73,24		

(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

L'Università di Trento ha approvato il suo primo Bilancio di Genere (https://www.unitn.it/equitadiversita/52060/equitadiversita) nel 2021, continuando il percorso di attenzione nei confronti dell'equità di genere, avviato già a partire dal 2003, con la redazione annuale del Rapporto sulle Pari Opportunità in Ateneo. Il Bilancio di Genere ha, inoltre, costituito un tassello fondamentale per l'adozione di un ulteriore strumento, il *Gender Equality Plan*, approvato per la prima volta dall'Ateneo a gennaio 2022.

La redazione del Bilancio di Genere è stata coordinata dal Centro Studi Interdisciplinari di Genere, con il supporto dell'Ufficio Equità e Diversità e con il coinvolgimento trasversale di varie strutture dell'Amministrazione, di un Comitato tecnico-scientifico e di un più ampio Comitato per il Bilancio di Genere. La redazione ha seguito le indicazioni delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", a cura del Gruppo per il Bilancio di Genere della Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI), creato nell'ambito della Commissione tematiche di genere della CRUI.

L'Università di Trento ha partecipato al monitoraggio posto in essere dal Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Inoltre, nel corso del 2022, l'Ateneo ha contribuito all'aggiornamento delle linee guida CRUI in materia di Bilancio di Genere.

Negli ultimi mesi del 2022, sono state avviate le attività per la redazione della nuova edizione del Bilancio di Genere di Ateneo.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	0	0,00	3	100,00	3	0,87	Donna
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione di concorso	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Selezione	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Selezione	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Selezione	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Selezione	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Selezione	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Selezione	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Selezione	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Selezione	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Selezione	0	0,00	3	100,00	3	0,87	Donna
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Selezione	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Donna
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]	Presidente
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissione PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,87	Donna
Commissione PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,87	
Commissione PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Totale personale	232		113		345		
Totale % sul personale complessivo	14,95		7,28		22,23		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Osservazioni. Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni di concorso e delle selezioni per il PTA, si osserva che, delle 35 commissioni nominate nell'anno 2022, solamente il 17% (6 commissioni) è stato presieduto da donne. Se si considera la composizione complessiva delle commissioni, il 38% (corrispondente a 40 persone su un totale di 105 componenti) è di genere femminile. Si ravvisano, inoltre, 13 casi nei quali non si è dato seguito alle disposizioni di cui all'art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001, che prevede di riservare al genere femminile almeno un terzo dei posti dei/lle componenti delle commissioni di concorso. Tale dato sarà oggetto di approfondimento.

Con riferimento alle 80 commissioni di concorso per il PDR nominate nel 2022, si rileva che solamente nel 20% dei casi (16 commissioni) vi è stata una presidente di genere femminile. Va, tuttavia, segnalato che per 7 commissioni, corrispondenti al 9% del totale, la figura del/la presidente era ancora da definire al 31/12/2022. Con riferimento, più in generale, alla composizione per genere delle commissioni per concorsi per PDR, si rileva che le persone di genere femminile rappresentano il 30% del totale. Preme rilevare che in 25 casi, corrispondenti al 34% del totale delle commissioni con presidente nominato/a, non vi era alcuna componente di commissione di genere femminile, contrariamente alla previsione del già citato art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001. 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 %
Dirigenti 2^ fascia	€84943,20	€82620,50	€ -2322,70	-2,81
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a personale privo della qualifica di dirigente (art.19 dd c. 6 D.lsgs.165/2001)	€171556,00	€0,00	€ -171556,00	--
Personale non dirigenziale - Elevate Professionalità	€44355,40	€40323,00	€ -4032,40	-10,00

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale non dirigenziale (cat D C B)	€28395,70	€26704,50	€ -1691,20	-6,33
Docente I fascia	€91983,10	€84921,40	€ -7061,70	-8,32
Docente II fascia	€52764,40	€55141,60	€ 2377,20	4,31
Personale ricercatore a tempo indeterminato	€44865,10	€48025,10	€ 3160,00	6,58
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€27705,40	€27657,70	€ -47,70	-0,17

Osservazioni. 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 PDR, si osserva un *gap* retributivo per le donne, anche se in misura limitata, in tutti i ruoli, ad eccezione del personale docente di seconda fascia e del personale ricercatore a tempo indeterminato. Con riferimento al PTA, si osserva un certo divario retributivo di genere nelle categorie EP, B, C e D, ma anche, sebbene in misura più limitata, nelle posizioni dirigenziali di seconda fascia.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Un questionario di indagine sul benessere organizzativo è stato somministrato nel periodo 29 marzo - 26 aprile 2022, chiedendo ai/lle partecipanti di fare riferimento ai dodici mesi precedenti. Analogamente a quanto avvenuto per gli anni 2020 e 2021, è stata utilizzata una versione ridotta del modello nazionale proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che prevede 10 dimensioni di benessere (rispetto alle 14 del 2019), e di non misurare l'importanza attribuita ai diversi ambiti (di conseguenza non è stato calcolato il rapporto tra benessere e importanza, suggerito da ANAC come indice di sintesi). La scelta è stata dettata dalla necessità di inserire nell'indagine nuove dimensioni finalizzate a indagare l'esperienza del lavoro da remoto, sacrificando quindi alcune dimensioni considerate meno rilevanti nella situazione contingente.

I/le rispondenti. Il numero totale di rispondenti validi/e, coloro che hanno risposto ad almeno il 50% delle domande del questionario, è pari al 59% dell'intera popolazione del Personale Tecnico Amministrativo (PTA) dell'Università di Trento (479 su 806). Rispetto alla popolazione, appaiono sovra-rappresentate le donne, le fasce di età comprese tra i 31 e i 50 anni e le persone che non hanno incarichi di responsabilità.

Benessere. Considerando l'intera popolazione come riferimento, le aree di più elevato benessere sono: "svolgimento del proprio lavoro" (37% dell'intera popolazione esprime elevata soddisfazione), "rapporto con i/le colleghi/e" (33%), "salute e sicurezza" (32%) e "ruolo dei/delle superiori in termine di crescita (32%) ed equità (30%)". Le aree dove si registra un più marcato segnale di disagio sono: "equità" (22% esprime insoddisfazione), "funzionamento del sistema di valutazione" (19%) e "organizzazione" (18%).

Confronti per variabili socio-anagrafiche. La fascia più junior, con anzianità inferiore a 5 anni, mostra livelli maggiori di benessere su “salute e sicurezza”, “equità” “colleghi/e”, “contesto di lavoro” e “superiore gerarchico/a - equità”. La componente maschile esprime più elevato benessere per la dimensione “equità” e per “superiore gerarchico – crescita ed equità”. I partecipanti under 30 anni sono risultati più soddisfatti di “salute e sicurezza” ed “equità”.

Confronti per variabili organizzative. Le persone che lavorano nelle strutture didattiche e di ricerca hanno riportato medie significativamente più alte per “salute e sicurezza”, “equità dell’amministrazione”, “lavoro” e “contesto di lavoro”. Infine, chi ha ruoli di responsabilità organizzativa nel 2022 ha riportato medie più alte per “performance” e “funzionamento del sistema di valutazione”.

I/le rispondenti (lavoro da remoto). 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 758; 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.

L’esperienza del lavoro da remoto. Il 70% dei/lle rispondenti ha espresso il desiderio di poter continuare a lavorare da remoto alternando questa modalità al lavoro in presenza.

Il benessere durante il lavoro da remoto. I livelli di disagio psicologico registrati sono pari al 37.3% del campione, percentuale che scende al 18.5% se si considera il disagio psicologico associato al lavoro. Inoltre, circa il 23% considera il lavoro da remoto molto stancante (percentuale più bassa rispetto al 2021), 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 di lavoratori/trici con anzianità di servizio più bassa hanno espresso una maggiore percezione di competenze, efficienza, più positive aspettative professionali future e una maggiore percezione di miglioramento della produttività; per contro, i/le rispondenti meno giovani hanno riportato livelli più elevati di interferenza lavoro-famiglia, e con l’aumentare dell’età diminuisce la soddisfazione per le relazioni con il/la responsabile e con i/le colleghi/e (che tuttavia diminuisce con l’aumentare dell’anzianità). 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/lle 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. Rispetto alle modalità di lavoro, l’unica differenza riguarda la possibilità di alternare, maggiormente preferita dall’Amministrazione centrale rispetto alle 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

Presso l'Università di Trento è attivo uno sportello di sostegno per le situazioni di disagio psicologico lavorativo riferite al PTA. È, inoltre, attivo lo sportello della Consigliera di fiducia, volto a sostenere le persone che esperiscono episodi di *mobbing*, *straining*, molestie morali o sessuali e discriminazioni dirette o indirette.

L'Ateneo si è dotato di:

- Codice Etico - emanato con Decreto Rettorale n. 285 del 29 maggio 2014;
- Codice di Comportamento - emanato con Decreto Rettorale n. 582 del 27 ottobre 2014;
- Codice di condotta - estratto del CCNL 2016-2018 Comparto Istruzione e ricerca (https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf);
- Regolamento per tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del *mobbing*, dello *straining*, delle molestie e delle discriminazioni, emanato con Decreto Rettorale n. 375 del 28 maggio 2019.

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

Nel mese di aprile 2022, a seguito della conclusione dell'incarico da parte della precedente Consigliera di Fiducia, l'Università di Trento ha indetto una procedura comparativa per il conferimento di n.1 incarico di collaborazione per la posizione di Consigliere/a di Fiducia per i casi di *mobbing*, *straining*, molestie e discriminazioni. La nuova Consigliera di Fiducia ha assunto il proprio incarico a partire dal mese di maggio 2022. Tra maggio e ottobre 2022, 24 utenti si sono rivolti allo sportello della Consigliera di fiducia, di cui 20 hanno ricevuto consulenza e supporto (gli/le altri/e 4 utenti non hanno acconsentito alla programmazione di un colloquio). La maggior parte delle richieste sono pervenute da PTA, seguite, in numero decisamente inferiore, dalle richieste di docenti, studenti, dottorandi/e e da un Direttore di Dipartimento. Le richieste di accesso sono pervenute per lo più da personale di genere femminile. Il breve periodo di riferimento e l'esiguo numero di richieste di accesso pervenute non consentono di trarre conclusioni in merito, sebbene si possa supporre che tale andamento rifletta una maggiore facilità per le donne, sia di essere vittime di situazioni di disagio, sia di aprirsi, segnalare e chiedere supporto.

I motivi di richiesta di accesso allo sportello possono essere suddivisi in 5 categorie, sebbene in diversi casi, problematiche organizzative si mescolino a conflitti verticali e/o orizzontali:

- 6 richieste di accesso per la presenza di conflitti verticali o orizzontali;
- 5 richieste di accesso in presenza di una percezione di discriminazione;
- 4 richieste di accesso riconducibili alla categoria del disagio organizzativo;
- 4 richieste di accesso effettuate per richiedere suggerimenti sulla gestione di problematiche lavorative;
- 1 richiesta di accesso per segnalare 1 molestia, per la quale è stata attivata la procedura formale.

Sulla base dell'attività svolta nel periodo maggio – ottobre 2022, si rileva l'importanza di far conoscere maggiormente la figura della Consigliera di Fiducia ed il suo ruolo all'interno dell'Ateneo. Diverse persone, infatti, si sono rivolte allo sportello su consiglio di colleghi/e, conoscenti o familiari, senza conoscenza pregressa della figura stessa o dei compiti ad essa associati. Appare parimenti importante sensibilizzare il personale sul tema delle discriminazioni, in particolare sulle discriminazioni di genere e sull'utilizzo di "facili" stereotipi sessisti. Inoltre, sarebbe importante lavorare per scardinare la paura di ritorsioni, la quale non permette una vera gestione delle problematiche, determinando, per alcune persone che si sono rivolte allo sportello, la non volontà di programmare tavoli di mediazione.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Lavoro Agile

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,* telelavoro e lavoro in presenza. Nel 2022, sono state progettate e realizzate azioni mirate, volte a presidiare specifiche aree di criticità del lavoro agile.

Al fine d'individuare le aree di maggior criticità, il questionario annuale sul benessere organizzativo, somministrato nel periodo 29 marzo - 26 aprile 2022, ha previsto alcune domande inerenti all'esperienza del lavoro a distanza (*smart-working*) e in modalità mista (in presenza e a distanza). A fronte degli esiti dell'indagine, sono state progettate azioni d'intervento, che hanno riguardato, in particolare, la sfera della formazione al personale.

Obiettivo:

Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Il PAP 2022 - 2024 prevede strumenti e misure volti a identificare e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, nonché una serie d'iniziative finalizzate a promuovere il benessere organizzativo e una migliore *work-life balance* per le varie componenti dell'Ateneo. Nel corso del 2022, l'Amministrazione ha proseguito nella realizzazione d'interventi mirati al miglioramento dell'equilibrio vita privata-vita lavorativa, conciliazione, cultura e benessere organizzativo e individuale, attraverso lo sviluppo degli strumenti di conciliazione già in essere e previsti dal precedente PAP, tra cui:

- erogazione di benefici economici a supporto dell'istruzione dei/lle figli/e del PTA, CEL ed ex-lettori di UniTrento per l'anno solare 2021 e/o anno scolastico-educativo 2020/2021;
- *Summer Camp* per il periodo estivo, dedicati ai/lle figli/e dei/lle dipendenti UniTrento;
- applicazione dell'istituto dello *smart-working*, considerandolo strumento "ordinario" di lavoro;
- modalità di conciliazione famiglia-lavoro, mediante il ricorso agli istituti di flessibilità, quali congedi parentali, ferie, orari genitori, *smart-working* ecc.
- Formazione: organizzazione d'interventi formativi sul *diversity management,* rivolti a tutte le componenti di Ateneo, sui tempi d'Inclusione e valorizzazione delle risorse umane (corso *online* per utenti dell'Università di Trento su "*Diversity Management*"; erogate 4 edizioni del corso "comunicazione e assistenza in emergenza con utenti con specifiche necessità (utenti con disabilità)".

Nel mese di agosto 2022, l'Università di Trento ha ottenuto la conferma annuale del certificato *Family Audit Executive*, rilasciato a giugno 2018, con validità fino a giugno 2023.

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Al fine di valorizzare e integrare le azioni riferite al benessere individuale e organizzativo, sviluppando tra i/le responsabili specifiche competenze, in grado di favorire la gestione dell'attività lavorativa, con riferimento all'alternanza tra istituti di flessibilità, quali *smart-working,* telelavoro e il lavoro in presenza, la proposta formativa è stata strutturata in tre diversi interventi formativi, in base alla tipologia di utenti: *Board*; II livelli e III livelli. Al termine dell'anno, la programmazione è risultata conclusa per tutte e tre le tipologie d'intervento e le relative attività realizzate. Inoltre, al fine di sviluppare le competenze manageriali del *Board*, i/le dirigenti sono stati/e invitati/e ad aderire ad un'iniziativa della Trentino *School of Management* (TSM), dal titolo "Dialoghi sulla complessità: introduzione al *complex problem solving* nel *management*", programmati tra giugno e ottobre 2022.

Obiettivo:
Favorire le Pari opportunità, benessere lavorativo e contrasto alle discriminazioni

L'obiettivo è volto alla valorizzazione di azioni, riferite al benessere individuale e organizzativo, alle politiche di equità, d'inclusione e parità di genere. Il PAP 2022 – 2024, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Trento in data 25 novembre 2022, disciplina strumenti e misure volti a identificare e rimuovere qualsiasi discriminazione basata sul genere (http://www.unitn.it/node/53933/), il credo religioso o le convinzioni personali e politiche, l'appartenenza etnica e culturale (http://www.unitn.it/node/55759), l'orientamento e l'identità sessuale, le disabilità (https://www.unitn.it/inclusione), l'età, la condizione contrattuale. Il piano prevede, inoltre, una serie d'iniziative finalizzate a promuovere il benessere organizzativo (http://www.unitn.it/node/1085) e una migliore *work-life balance* (https://www.unitn.it/node/51611) per le varie componenti della comunità accademica.

Obiettivo:
Valorizzazione delle diversità, con specifico riferimento alle disabilità e bisogni speciali

Questo obiettivo si collega all'obiettivo pluriennale volto a implementare le politiche di equità e d'inclusione e parità di genere, attraverso il potenziamento ed il miglioramento della qualità dei servizi, per garantire il benessere psico-sociale della comunità studentesca, includendo, nello specifico, chi ha bisogni particolari.

Sono stati eseguiti i sopralluoghi preliminari da parte dell'ente certificatore nelle prime due sedi candidate (BUC, Palazzo Prodi), sulla base dei quali sono stati individuati gli interventi necessari per il soddisfacimento dei requisiti di certificazione. La totalità degli interventi necessari alla certificazione è stata eseguita nei termini prestabiliti. È in corso una mappatura di ulteriori sedi potenzialmente candidabili all'ottenimento del Marchio *OPEN*.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì

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:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	14
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

Attività

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

- Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

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

- Piano formativo 2022-2023, POLA, PAP 2022-2024, raccomandazioni su equità e diversità nella comunicazione

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?

- Attività Consigliera di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Iniziative di formazione sui temi della diversità e dell'inclusione e delle pari opportunità (ad esempio: finanziamento della partecipazione di studenti dell'Università di Trento alla scuola estiva della Società Italiana delle Storiche; partecipazione di una componente del CUG a un corso di perfezionamento sugli "Strumenti giuridici per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere")

Iniziative di comunicazione e sensibilizzazione sui temi della diversità ed inclusione e delle pari opportunità, con specifico riferimento alle differenze di genere (ad esempio: rassegna teatrale D-Donne).

Attività in rete con altri Atenei italiani in materia di pari opportunità, anche attraverso l'adesione annuale alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR) e le attività di formazione e comunicazione/sensibilizzazione da essa proposte (ad esempio: partecipazione e presentazione al Convegno annuale COUNIPAR.

Contributo ad azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo, anche con specifico riferimento ai Dipartimenti/Centri/Scuole dell'Università di Trento.

Acquisto di testi per studenti rifugiati/e presso l'Università di Trento.

Finanziamento, tramite fondi destinati alle attività del CUG stesso, del servizio di traduzione in Lingua Italiana dei Segni, in occasione del Convegno "Disabilità in movimento: percorsi di autodeterminazione", tenutosi a Trento nel mese di dicembre 2022.

Pareri su:

- Piano formativo 2022 – 2023 proposto dall'Ufficio Formazione e Aggiornamento;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano triennale di Azioni Positive 2022 – 2024;
- Raccomandazioni in materia di equità e diversità nella comunicazione.

Verifica su esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – *mobbing*, anche attraverso un incontro *ad hoc* con la Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, tenutosi nel mese di novembre 2022, durante il quale la stessa ha presentato una relazione sulla propria attività nel periodo maggio - ottobre 2022.

Verifica su esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo, anche con specifico riferimento ai Dipartimenti/Centri dell'Università di Trento.

Verifica su stato di attuazione del PAP con *focus* sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari

opportunità.

Verifica di 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.

Presa d'atto delle iniziative dell'Ateneo in materia di equità e diversità, presentate sia dalla Responsabile dell'Ufficio Equità e Diversità, sia dalla Prorettrice alle omonime politiche, che è intervenuta durante una seduta del CUG nel mese di marzo 2022, fornendo anche un aggiornamento relativo alla situazione in Ucraina e sulle possibili iniziative da parte dell'Ateneo per rispondere all'emergenza scaturita dal conflitto in atto.

Presa d'atto delle iniziative dell'Ateneo in materia di supporto alle persone con disabilità e DSA, presentate attraverso un intervento *ad hoc* da parte del Delegato del Rettore, nel mese di maggio 2022.

Approvazione della Relazione annuale del CUG (relativa all'anno 2021).

Avvio della discussione e delle attività volte alla redazione e approvazione del Rapporto Pari Opportunità in Ateneo (relativo all'anno 2021).

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2022, il CUG ha svolto con regolarità le proprie funzioni, potendo fruire di un finanziamento in relazione alle proprie esigenze e del supporto da parte dell'Ufficio Equità e Diversità per la progettazione degli interventi e l'attuazione degli obiettivi del Piano di Azioni Positive (PAP).

Nel corso del 2023, il CUG e la struttura che lo supporta saranno coinvolti nell'attuazione di quanto previsto dal PAP 2022 – 2024, nonché di quanto pianificato con il *Gender Equality Plan* 2022 – 2024. Esso sarà, inoltre, impegnato nel supportare l'avvio delle attività volte alla redazione del nuovo Bilancio di genere dell'Università di Trento.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-trento-2023*