



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trieste - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Trieste

Regione:	Friuli-Venezia Giulia
Provincia:	TS
Comune:	Trieste
CAP:	34127
Indirizzo:	Piazzale Europa, 1
Codice Amministrazione:	units
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2023
2020-2022	2023 - 2025
piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (730.31 KB)	piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (881.73 KB)
2024	2025
2023 - 2025	2023 - 2025
piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)	piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)



no- triennale/units/2023-2025/piano_azioni_positi ve_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)	no- triennale/units/2023-2025/piano_azioni_positi ve_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)
(2.06 MB)	(951.83 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	PA Tempo Indeterminato	0	22	63	84	55	0	5	37	59	22
Personale non dirigente	PO Tempo Indeterminato	0	0	8	49	61	0	0	0	11	22
Personale non dirigente	RD Tempo Determinato	3	57	22	6	1	1	34	9	8	0
Personale non dirigente	RU Tempo Indeterminato	0	0	5	17	20	0	0	2	22	19
Personale non dirigente	Non Docenti TI - B	0	0	1	14	6	0	0	0	13	3
Personale non dirigente	Non Docenti TI - C	6	26	33	69	22	21	36	52	104	20
Personale non dirigente	Non Docenti TI - D	2	7	11	28	7	5	8	16	53	9
Personale non dirigente	Non Docenti TI - EP	0	1	1	8	3	0	0	1	9	3
Personale non dirigente	Non Docenti TD - C	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - D	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - EP	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TI	0	0	1	0	3	0	0	0	10	2
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TD	0	0	1	1	0	0	2	3	3	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti (TI)	0	0	0	2	0	0	0	1	0	1
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		11	113	147	280	178	28	85	124	294	101
Totale % sul personale complessivo		0,81	8,30	10,80	20,57	13,08	2,06	6,25	9,11	21,60	7,42

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	11	102	75	67	21	276	54,01	37,86	28	79	61	62	5	235	45,99	37,18
Tra 3 e 5 anni	0	5	25	29	7	66	52,80	9,05	0	3	26	24	6	59	47,20	9,34
Tra 5 e 10 anni	0	6	23	48	11	88	68,75	12,07	0	2	10	23	5	40	31,25	6,33
Superiore a 10 anni	0	0	24	136	139	299	50,08	41,02	0	1	26	186	85	298	49,92	47,15
Totale	11	113	147	280	178	729			28	85	123	295	101	632		
Totale %	0,81	8,30	10,80	20,57	13,08	53,56			2,06	6,25	9,04	21,68	7,42	46,44		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PO-PA-RU-RD	Laurea	312	63,67	178	36,33	490	37,93
PO-PA-RU-RD	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
PO-PA-RU-RD	Dottorato di ricerca	161	69,10	72	30,90	233	18,03
PTA e CEL	Inferiore al Diploma superiore	30	65,22	16	34,78	46	3,56

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA e CEL	Diploma di scuola superiore	105	45,06	128	54,94	233	18,03
PTA e CEL	Laurea	84	31,23	185	68,77	269	20,82
PTA e CEL	Dottorato di ricerca	13	65,00	7	35,00	20	1,55
Totale personale		705		587		1292	
Totale % sul personale complessivo		51,80		43,13		94,93	

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

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

Complessivamente nell'Ateneo di Trieste sussiste un lieve gap di genere se si considera tutto il personale (docente/non docente): gli uomini rappresentano il 53,56% e le donne il 46,44% del personale. Il maggiore disequilibrio si ha con riguardo al personale con anzianità compresa tra 5 e 10 anni di servizio (uomini 68,75%; donne 31,25%), segue poi il personale con anzianità inferiore a tre anni di servizio (uomini 54,01%; donne 45,99%), quello con anzianità compresa tra i 3 e i 5 anni di servizio (uomini 52,80%; donne 47,20%) e, infine, il personale con oltre 10 anni (uomini 50,08%; donne 49,92%).

In relazione al personale docente si registra un marcato differenziale in favore del genere maschile per quanto concerne il ruolo dei professori ordinari (118 uomini; 33 donne) e dei professori associati (224 uomini; 123 donne). E' presente un sensibile disequilibrio di genere per quanto concerne i ricercatori a termine (89 uomini; 52 donne). In relazione ai ricercatori di ruolo a tempo indeterminato non si evidenzia un significativo gap (42 uomini; 43 donne).

Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo non dirigenziale si registra una presenza maggiore delle donne, pari a 378 unità di personale, a fronte di 253 uomini. Quanto al personale dirigenziale esiste un sostanziale equilibrio (3 donne dirigenti, di cui 1 con funzione di direzione di livello generale; 2 uomini).

Per quanto concerne le differenze rispetto ai titoli di studio sussiste un sensibile differenziale in relazione al personale TA e CEL con dottorato di ricerca (65% uomini; 35% donne) e in possesso di laurea (31,23% uomini; 68,77% donne); divario che diminuisce in relazione al personale in possesso del diploma di scuola superiore (45,06% uomini; 54,94% donne) e aumenta nuovamente per quanto concerne il personale con titolo inferiore al diploma (65,22% uomini; 34,78% donne).

Va inoltre rilevato che su bandi attivati nel 2022 con fondi del PNRR sono stati finanziati n. 2 assegni di cui sono risultate vincitrici 2 donne; su 13 RTDA risultano 8 maschi e 5 donne. Quanto alle borse di dottorato, su 64 borse erogate, 39 sono state assegnate a uomini e 25 a donne.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	10	1	11	52,38	4,35	0	1	3	3	3	10	47,62	2,65
Part Time >50%	0	0	1	3	1	5	10,00	1,98	0	1	10	30	4	45	90,00	11,90
Tempo Pieno	8	34	48	108	39	237	42,32	93,68	27	44	62	160	30	323	57,68	85,45
Totale	8	34	49	121	41	253			27	46	75	193	37	378		
Totale %	1,27	5,39	7,77	19,18	6,50	40,10			4,28	7,29	11,89	30,59	5,86	59,90		

⁽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	4	7	5	16	20,51	14,04	1	3	18	33	7	62	79,49	23,13
Personale che fruisce del lavoro agile	2	8	30	37	16	93	31,21	81,58	9	26	52	90	28	205	68,79	76,49
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	3	1	5	83,33	4,39	0	0	1	0	0	1	16,67	0,37
Totale	2	8	35	47	22	114			10	29	71	123	35	268		
Totale %	0,52	2,09	9,16	12,30	5,76	29,84			2,62	7,59	18,59	32,20	9,16	70,16		

⁽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

Dalle tabelle si ricava che la componente di genere maschile del personale di Ateneo TA e CEL è prevalentemente impiegata a tempo pieno (93, 68%), mentre solo il 6,33% degli uomini è impiegato con regime di orario a tempo ridotto. Anche in relazione al personale di genere femminile prevale l'impiego a tempo pieno (85,45%), ricorrendo al lavoro a tempo parziale il restante 14,55%. Complessivamente il differenziale tra uomini e donne rispetto all'uso del lavoro part-time con riduzione oraria inferiore al 50% è presente, ma non in modo significativo (52,38% uomini e 47,62% donne). Sussiste invece un forte squilibrio in relazione al ricorso al lavoro part-time con riduzione oraria superiore al 50% (10% uomini; 90% donne). Esiste un significativo divario anche per quanto concerne il lavoro agile, il lavoro part time e la flessibilità oraria come misura di conciliazione vita/lavoro. Le donne utilizzano maggiormente queste tipologie di flessibilità e, nello specifico, nel 79,49% ricorrono al part-time a fronte del 20,51% degli uomini; nel 68,79% dei casi le donne usano il lavoro agile a fronte del 31,21% degli uomini e nel 16,67% le donne fruiscono di misure di flessibilità oraria a fronte del 83,33% degli uomini.

Nel complesso il ricorso a queste misure è pari al 29,84% per gli uomini e al 70,16% per le donne, con un prevalente uso di questi strumenti da parte della popolazione di genere femminile.

In ogni caso, si fa presente che l'Ateneo garantisce una serie di misure di conciliazione vita-lavoro al personale tecnico amministrativo, CEL e, ove applicabili, al personale Dirigente, Docente e Ricercatore.

Per quanto concerne l'orario di servizio, l'abituale flessibilità oraria in entrata, prevista dalle ore 7.45 alle 9.00, è stata ampliata sino alle ore 10.00, per dilazionare le presenze in prossimità degli orologi timbratori e sui mezzi pubblici, in ossequio alla necessità di distanziamento interpersonale richiesta dalle norme di prevenzione del contagio da virus Covid-19. Tale misura eccezionale è stata mantenuta per l'intero anno 2022, ed è tuttora applicata.

Lo smart working è passato, da una prima fase "emergenziale", quindi con caratteristiche eccezionali, ad essere uno strumento di ordinaria gestione dell'organizzazione del lavoro.

L'Ateneo si è dotato di un Regolamento attuativo, che è stato applicato dal mese di giugno 2022, all'esito del quale sono stati sottoscritti gli accordi individuali per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, quali appendici ai contratti individuali di lavoro dei dipendenti.

Non avendo raggiunto il limite massimo di domande/posizioni limite stabilito (70% dei dipendenti), non si è reso necessario procedere alla redazione di una graduatoria di beneficiari; tutte le domande pervenute, pertanto, sono state interamente accolte.

La regolamentazione di Ateneo ha previsto, in ossequio alla normativa nazionale, il rispetto del criterio della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza (3 giorni su 5 lavorativi settimanali), fatta salva la garanzia di maggiore flessibilità, o lavoro agile continuativo, per il personale con certificazione di "fragilità" clinica.

Le autorizzazioni di passaggio a, o rientro da part time, nonché di modifiche di part time già esistenti, sono state regolarmente realizzate, in applicazione della normativa nazionale e di Ateneo sulla materia.

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	368	33,82	720	66,18	1088	49,25
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	393	43,33	514	56,67	907	41,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	8,23	145	91,77	158	7,15
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	30	53,57	26	46,43	56	2,54
Totale permessi	804	36,40	1405	63,60	2209	

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

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

In relazione ai congedi e ai permessi ex lege n. 104/1992 si rileva che sono stati fruiti nel 36,40% dei casi da uomini e nel 63,60% da donne, secondo questa suddivisione: permessi giornalieri, uomini 33,82% e 66,18% donne; permessi orari, uomini 43,33% e 56,67% donne; permessi giornalieri per congedi parentali, 8,23% uomini e 91,77% donne; permessi orari per congedi parentali, 53,57% uomini e 46,43% donne.

I dati confermano un maggiore uso di queste tipologie di congedi e permessi da parte delle donne.

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

- Smart working
- Flessibilità oraria
- Part-time

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 redigere il Bilancio di genere? **No**

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

1. OBIETTIVO

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

AZIONI/INIZIATIVE

Utilizzo di forme di orario flessibile e lavoro agile

PAP 2020-2022

Azione 3 C FACILITARE LA CONCILIAZIONE TRA VITA, LAVORO, STUDIO E IMPEGNI FAMILIARI

SW per i lavoratori per conciliare vita lavoro

Flessibilità oraria fino alle 10:30 per le neo mamme/papà o comunque per le necessità della cura della famiglia

PIAO 2022

OB. 4.2 Revisione e semplificazione della regolamentazione interna

L'Ateneo si è dotato di un Regolamento attuativo, che è stato applicato dal mese di giugno 2022, all'esito del quale sono stati sottoscritti gli accordi individuali per lo svolgimento del lavoro in modalità agile, quali appendici ai contratti individuali di lavoro dei dipendenti.

2. OBIETTIVO

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE

Iniziative di welfare per il personale

PIAO 2022

OB. 3.6 Potenziare le iniziative a supporto del welfare aziendale

I contributi economici erogati nel 2022 comprendono diverse tipologie di spesa sostenuta dai dipendenti per i propri figli,

bonus utenze domestiche, spese per rilevanti esigenze personali o familiari, sussidi per spese mediche, riduzione/rateizzazione tasse universitarie, agevolazioni finanziarie, abbonamenti trasporti.

3. OBIETTIVO

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

PAP 2020-2022

Azione 2 B PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Realizzare corsi di formazione obbligatori sulla comunicazione interna all'organizzazione rivolti a tutto personale e obbligatori per coloro che hanno incarichi di responsabilità ai vari livelli.

Azione 2 D, PREVENIRE E CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI SU BASE INDIVIDUALE E IL MOBBING

Formazione sul tema delle molestie, inizialmente diretta ai dipendenti in posizione di responsabilità e poi a tutto il personale, sugli aspetti giuridici e psico-sociali del problema.

PIAO 2022

OB. 4.5 Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del PTA

Nell'ambito delle tematiche generali e di competenze trasversali, di interesse del CUG, sono stati offerti diversi eventi formativi in merito a: comunicazione non ostile, gestione dei conflitti, linguaggio della (dis)parità, inclusione sociale.

4. OBIETTIVO

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

AZIONI/INIZIATIVE

ALTRO: INIZIATIVE A SUPPORTO DI PERSONALE/STUDENTI CON DISABILITÀ

PIAO 2022

OBIETTIVO 3.3 Progettazione di nuovi servizi per gli studenti o ampliamento di quelli esistenti

Per sensibilizzare il personale di Ateneo e migliorare il dialogo tra il corpo docente e gli studenti disabili e DSA rispetto ai loro bisogni relazionali, didattici e di gestione degli esami è stato realizzato un video corso informativo con la partecipazione di relatori esterni (professionisti dei servizi coinvolti sul tema della disabilità e DSA).

Inoltre, è stata organizzata la "Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità" dal titolo: "Inclusione all'Università: guardare al futuro" in cui è stato affrontato soprattutto il tema del PEBA per migliorare l'accessibilità degli spazi dell'Ateneo.

E' stata realizzata una serie di iniziative di formazione grazie alle risorse ministeriali ex DM 752/2021 - Azione n) con specifico riferimento ai temi dell'inclusione delle persone con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento.

5. OBIETTIVO

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

AZIONI/INIZIATIVE:

Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere

PAP 2020-2022

Azione 5 A MONITORAGGIO DELL'EVOLUZIONE DELLE CONDIZIONI DI PARITÀ, DI INCLUSIONE E DI BENESSERE

Valorizzare i dati amministrativi

PIAO 2022

OB. 4.9 Attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive

IND. 4.9.3 Impostazione cruscotto per il monitoraggio di indicatori di equità di genere (Ob. VI.2 del Piano di uguaglianza di genere di Ateneo)

All'interno del sito di Ateneo dedicato al Bilancio sociale integrato, di un'apposita sezione dedicata alle pari opportunità. In questa sezione sono presentati numerosi indicatori dedicati alla parità di genere e alle misure di inclusione per gli studenti e il personale di Ateneo, che possono essere messi in relazione con gli ulteriori dati richiesti dalla Relazione annuale CUG.

6. OBIETTIVO

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale



AZIONI/INIZIATIVE:

Indagine sul benessere organizzativo del personale TA e CEL

PAP 2020-2022

Azione 2A, QUESTIONARIO SUL BENESSERE LAVORATIVO

PIAO 2022

OB. 4.9 Attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive

L'indagine sul benessere organizzativo del personale Ta e CEL è stata avviata, dopo anni di assenza, ad aprile 2021. Gli esiti dell'indagine sono stati presentati a tutta la comunità accademica in data 18 maggio 2022. L'evento è stato trasmesso via Youtube ed è disponibile sul canale Youtube dell'Ateneo con oltre 400 visualizzazioni.

7. OBIETTIVO

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE:

Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

PAP 2020-2022

Azione 2E, SOSTEGNO PSICOLOGICO

Potenziare il servizio ARDISS per gli studenti.

PIAO 2022

OBIETTIVO 3.2 Sviluppare accordi e convenzioni di servizi con gli enti del territorio

Nell'anno 2022, è stato fornito un servizio di supporto e sostegno psicologico agli studenti ed al personale, in virtù di apposita convenzione stipulata dall'Ateneo con l'Ardiss, nonché nell'ambito delle iniziative correlate al contributo MUR DM 752/2021 - Azione f) Attivazione o potenziamento delle attività di counseling psicologico di supporto agli studenti.

Alla fine del 2022 è giunto a scadenza il Piano di Azioni Positive 2020-2022. Il PAP per il periodo 2023-2025 è stato approvato dal CUG nella seduta del 19 dicembre 2022 ed inviato all'Amministrazione. Il piano riprende la struttura del PAP 2020-2022 ed è costituito da una premessa che spiega le ragioni che portano a definire le azioni positive elencate nella parte successiva.

La presentazione delle azioni positive è strutturata secondo gli obiettivi che costituiscono il cuore del mandato del CUG: 1) contrasto alle discriminazioni, riequilibrio di genere e promozione di pratiche inclusive; 2) promuovere il benessere di chi lavora e studia in Ateneo; 3) facilitare la conciliazione tra vita, lavoro, studio e impegni familiari; 4) dati e bilancio di genere; 5) ruolo dell'università nella promozione delle pari opportunità attraverso la ricerca e la terza missione.

In ogni caso il PAP è in fase di inglobamento nei documenti di programmazione ai sensi della disciplina vigente in funzione anche dell'aggiornamento del piano strategico di Ateneo dove troverà spazio il PAP.

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	203	866	2685	2239	655	6648	41,00	71,72	645	2122	2002	4294	504	9567	59,00	76,60
Competenze relazionali /manageriali	12	53	43	69	0	177	35,83	1,91	50	81	114	60	12	317	64,17	2,54
Tematiche CUG	8	73	27	75	32	215	22,56	2,32	92	74	160	376	36	738	77,44	5,91
Sicurezza online x docenti e ricercatori	0	53	66	71	40	230	71,65	2,48	0	26	8	57	0	91	28,35	0,73

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⁾
Sicurezza online x personale TA	57	158	100	79	0	394	45,92	4,25	102	118	135	81	28	464	54,08	3,72
Sicurezza online x altri ruoli	193	80	6	0	6	285	39,42	3,07	263	150	21	4	0	438	60,58	3,51
Sicurezza: antincendio, PS, Radioprotezione, Laser	80	129	323	593	195	1320	60,16	14,24	70	135	239	399	31	874	39,84	7,00
Totale ore	553	1412	3250	3126	928	9269			1222	2706	2679	5271	611	12489		
Totale ore %	2,54	6,49	14,94	14,37	4,27	42,60			5,62	12,44	12,31	24,23	2,81	57,40		

⁽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?:

No

Il Bilancio di genere è in fase di stesura.

Nel 2022 è stata effettuata un'analisi di fattibilità del progetto che ha portato, a ottobre 2022, alla costituzione di un Gruppo di coordinamento di Ateneo, come indicato dalle Linee guida CRUI, di cui fa parte anche la Presidente del CUG dell'Università di Trieste.

Il Gruppo di coordinamento sta lavorando per realizzare la redazione del primo Bilancio di genere di Ateneo. Con l'apertura dell'anno contabile 2023 è stata attivata la funzione di classificazione dei costi rispetto al genere all'interno della contabilità economico-patrimoniale e durante l'anno verranno resi disponibili i primi report riclassificati.

Parallelamente, è stato rilasciato, da parte di CINECA, il cruscotto degli indicatori per l'analisi di contesto del Bilancio di genere.

Il bilancio di genere sarà predisposto presumibilmente entro il 2023 e approvato entro il 2024.

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⁾	
Reclutamento personale Docente e ricercatore	184	57,14	138	42,86	322	77,59	
Reclutamento personale TA e Dirigenti	47	50,54	46	49,46	93	22,41	

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Totale personale	231		184		415		
Totale % sul personale complessivo	16,97		13,52		30,49		

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

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

Dai dati elaborati dagli Uffici risulta un differenziale di genere con riferimento alla composizione delle commissioni di concorso, figurando il 57,14% di commissari di genere maschile a fronte del 42,86% di genere femminile nelle commissioni per il reclutamento del personale docente e ricercatore. Nel caso di procedure di reclutamento per personale TA e dirigente, il differenziale è minimo, essendo la quota di genere ripartita tra il 50,54% di uomini e il 49,46% di donne.

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 %
PA - Professori Associati	€3672,00	€3447,00	€ -225,00	-6,53
PO - Professori Ordinari	€4918,00	€4902,00	€ -16,00	-0,33
RU - Ricercatori Universitari	€3232,00	€3116,00	€ -116,00	-3,72
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€2653,00	€2511,00	€ -142,00	-5,66
PTA-CATEGORIA B	€1742,00	€1799,00	€ 57,00	3,17
PTA-CATEGORIA C	€1876,00	€1909,00	€ 33,00	1,73
PTA-CATEGORIA D	€2238,00	€2179,00	€ -59,00	-2,71
PTA-CATEGORIA EP	€3126,00	€2750,00	€ -376,00	-13,67
Dirigenti Tempo Ind	€4459,00	€4810,00	€ 351,00	7,30

Dai dati elaborati dagli Uffici risultano lievi differenziali retributivi in ragione delle diverse categorie e tipologie di rapporto, registrando i valori in favore degli uomini rispetto alle donne per il personale TA - categoria EP (-13,67), a seguire i professori associati (-6,53), i ricercatori a termine (-5,66), i ricercatori a tempo indeterminato (-3,72), il personale TA categoria D (-2,71), i professori ordinari (-0,33). Non risultano invece presenti differenziali retributivi a sfavore delle donne in relazione al

personale TA - categorie dei Dirigenti (+7,30), al personale TA-categoria B (+3,17), al personale TA-categoria C (+1,73).

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'indagine sul benessere organizzativo del personale TA e CEL è stata avviata, dopo anni di assenza, ad aprile 2021. L'iniziativa è stata finalizzata a valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione dei collaboratori, migliorare a tutti i livelli i rapporti tra responsabili e collaboratori, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per la propria amministrazione e contribuire a prevenire i rischi psico-sociali.

Gli esiti dell'indagine sono stati presentati a tutta la comunità accademica in data 18 maggio 2022. L'evento è stato trasmesso via Youtube ed è disponibile sul canale Youtube dell'Ateneo con oltre 400 visualizzazioni

https://www.youtube.com/watch?v=blxt3nSuC1Q&ab_channel=Universit%C3%A0degliStudidiTrieste
(https://www.youtube.com/watch?v=blxt3nSuC1Q&ab_channel=Universit%C3%A0degliStudidiTrieste)

Le slide di presentazione sono pubblicate sul sito di Ateneo

<https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=benessere> (<https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=benessere>)

Nel 2023 sarà prevista una nuova valutazione del benessere del PTA e la prima edizione della valutazione del benessere del personale docente e ricercatore.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nell'anno 2022 è stato fornito un servizio di supporto e sostegno psicologico agli studenti ed al personale in virtù di apposita convenzione stipulata dall'Ateneo con l'ARDIS, nonché nell'ambito delle iniziative correlate al contributo MUR DM 752/2021 - Azione f) Attivazione o potenziamento delle attività di counseling psicologico di supporto agli studenti.

L'iniziativa, proseguita per un periodo di 3 mesi, ha riscosso un notevole successo.



Le persone accolte dallo Sportello sono state complessivamente 88, di cui 74 studenti e 14 persone appartenenti ai ruoli del personale tecnico amministrativo, con una lista d'attesa di altre 221 persone.

Attesa l'esigenza e l'opportunità, emersa a seguito dell'esperienza, di procedere in tale direzione, l'Ateneo ha deciso di fornire nuovamente questo Servizio, con una natura più continua e con un orizzonte, al momento, triennale; sono attualmente in corso le procedure per l'attivazione.

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

Si segnala che nella proposta di aggiornamento del PAP dell'Università di Trieste redatto dal CUG sono presenti le seguenti azioni: istituzione permanente dello sportello di sostegno psicologico/*counselling* per il personale (azione 2.b); istituzione di forme di affiancamento e tutoraggio obbligatorio per il personale al rientro da lunghi (maggiori o uguali a tre mesi) periodi di assenza (malattie, maternità, aspettative) o per il personale neo-assunto o neo-trasferito (azione 3.D); potenziamento sportello psicologico dell'ARDIS (3.F). Si segnala inoltre che anche nel Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell'Università di Trieste è prevista la realizzazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso strumenti di mentoring (individuazione di pari all'interno delle strutture) anche in caso di rientro al lavoro all'esito di periodi di interruzione/sospensione.

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

Secondo le informazioni riferite dalla Consigliera di fiducia dell'Ateneo di Trieste, nel corso dell'anno 2022 nessuna delle segnalazioni pervenute può ascriversi, correttamente, a situazioni di "discriminazione diretta o indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua" (cfr. art. 7, comma 1, d.lgs. 165/2001). Allo stesso modo le segnalazioni pervenute non possono correttamente essere ascritte a ipotesi di violenza o di molestie. Le criticità rilevate sono riferibili a contrasti all'interno dei contesti di lavoro o, per quanto concerne gli studenti, a complessità relazionali con pari o con docenti; pur tuttavia nessuno dei casi segnalati nell'anno 2022, come già anticipato può configurarsi nei termini anzidetti. Va peraltro evidenziato come spesso nelle segnalazioni vengano utilizzati - peraltro in maniera del tutto inappropriata - termini come quello di discriminazione o di mobbing. Sempre secondo quanto rilevato dalla Consigliera di fiducia di Ateneo, dai colloqui che fanno seguito a tali richieste di intervento e segnalazioni emergono situazioni di malessere personale e organizzativo che non configurano discriminazioni, molestie o mobbing.

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.

Nel PIAO 2023-2025 figura l'obiettivo generale **di revisione e semplificazione della regolamentazione interna (OB. 4.2) e come indicatore (IND. 4.2.2) il numero di nuovi regolamenti. Nonostante la presenza di un rilevante numero di attività realizzate dall'Ateneo per favorire le misure di conciliazione, occorre precisare maggiormente le azioni da intraprendere, gli obiettivi e i relativi target, con riferimento alle misure indicate anche nel PAP e nel GEP su queste tematiche e in particolare:**

A. Mappatura dei bisogni per aggiornare il quadro conoscitivo delle esigenze del personale di Ateneo rispetto alla tematica di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; B. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro (es. attivare spazi e predisporre progressivamente infrastrutture in grado di agevolare le esigenze di cura di figli/e piccoli/e); C. Facilitazioni per agevolare la funzione di cura e la conciliazione tra vita e lavoro per soggetti con persone da assistere (es. maggiore flessibilità oraria che vada incontro alle necessità di cura nei momenti topici della giornata (mattino

presto, ore pasti); C. Semplificazione e accessibilità delle informazioni (implementare e aggiornare le pagine sul sito web di Ateneo; campagne informative sui social media).

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel PIAO 2023-2025 sono indicati i seguenti obiettivi e indicatori:

- OB. 4.9 Attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive; IND. 4.9.1 Ampliamento dell'Indagine sul Benessere organizzativo rivolta al personale TA e CEL
- OB. 4.8 Promuovere la valorizzazione del personale: 4.8.2 Grado di attuazione dell'inserimento in servizio delle nuove risorse in termini di accompagnamento e trasferimento di esperienze e conoscenze (L.R. 2/2011 - Piano programmatico degli interventi 2022-2024);
- OB. 4.5 Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del personale: IND 4.5.1 N° corsi di formazione erogati al PTA (interni/esterni/condivisi/incluse le tematiche individuate nell'ambito delle pari opportunità);

OB. 3.3 Progettazione di nuovi servizi per gli studenti o ampliamento di quelli esistenti: IND. 3.3.5 Realizzazione di un video corso informativo sul servizio di counseling psicologico.

Al riguardo, è previsto l'ampliamento degli ambiti di indagine inseriti nel questionario rivolto al personale TA e CEL (nuove sezioni: servizi di trasporto pubblico locale - impatto lavoro agile sulla conciliazione lavoro/vita privata).

Inoltre, nel 2023 è prevista la prima edizione dell'indagine sul benessere organizzativo rivolta al personale docente e ricercatore. Parallelamente al servizio già attivo per gli studenti, è previsto il proseguimento dell'attività di uno sportello psicologico per il personale, sulla base dell'azione già intrapresa sperimentalmente per un limitato periodo di tempo nel corso del 2022.

Si fa presente, inoltre, che nel PIAO sussiste anche l'obiettivo **(OB. 3.6) di potenziare le iniziative a supporto del welfare aziendale (IND. 3.6.1 N. contributi erogati al personale TA).**

In proposito va rilevato che i contributi economici erogati nel 2022 (n. 589) comprendono le seguenti tipologie di spesa sostenuta dai dipendenti per i propri figli: n. 9 frequenza asili nido; n. 56 servizio di integrazione scolastica (SIS) e servizio mensa, contributi volontari; n. 48 per centri estivi (circolare n. n. 20 del 2/5/22); n. 76 tasse scolastiche e acquisto libri, spese di istruzione liberali; n. 53 tasse universitarie (di cui n. 23, assegnate ai dipendenti iscritti a corsi di studio di questa Università che non hanno beneficiato della riduzione di tasse prevista dalla circolare 6/2022 del 26/1/22); n. 54 spese di cancelleria, vestiario.

Per quanto riguarda n. 63 istanze relative a spese per rilevanti esigenze personali o familiari di diverso carattere (ad esempio quelle per ristrutturazione edilizia o informatiche durante l'emergenza Covid, ecc.) acquisiti i 2 nominativi delle rappresentanze sindacali è stata costituita la Commissione con il compito di vagliare le istanze e provvedere all'assegnazione dei contributi. Il vaglio delle istanze ha comportato l'assegnazione (DDG n. 656 del 05/10/2022) di n. 54 sussidi per spese mediche sostenute da parte dei dipendenti nel 2020 per rilevanti esigenze personali o familiari (termine presentazione istanze 31.12.21) e n. 66 sussidi per le predette spese sostenute nel 2021 (termine di presentazione istanze 31.3.22).

Nonostante siano presenti queste azioni, va rilevata l'assenza di stabilità delle rilevazioni del benessere organizzativo/lavorativo del personale. Non sussistendo una ciclicità della programmazione di queste indagini, anche l'individuazione e la realizzazione delle azioni può rilevarsi un'operazione complessa.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nel PIAO 2023-2025 figurano obiettivi generali che possono trasversalmente interessare la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione: OB. 4.5 Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del personale; OB. 4.5 Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del personale; OB. 5.6 Supportare le azioni per promuovere la sostenibilità degli spazi; OB. 3.3 Progettazione di nuovi servizi per gli studenti o ampliamento di quelli esistenti.

Per quanto concerne le politiche formative, va rilevato che nell'ambito delle tematiche generali e di competenze trasversali, di interesse del CUG, sono stati offerti i seguenti eventi formativi:

- La gestione del rapporto di lavoro con il personale disabili e appartenente alle altre categorie protette
- Etica pubblica, comunicazione non ostile e gestione di conflitti
- Il Disability management: strumenti normativi e relazionali per la gestione dei lavoratori con disabilità
- Gestire le persone: politiche e strumenti
- Prevenire e gestire i conflitti
- La gestione produttiva del conflitto e delle relazioni critiche
- Dalla parte delle soluzioni: problem solving e strategie decisionali
- La cultura della valutazione del personale: strumenti e tecniche
- Orientamento e career counseling per l'inclusione, la sostenibilità e la giustizia sociale
- Clinica multidisciplinare di genere. Il linguaggio della (dis)parità
- Disabilità: diritti, inclusione sociale e nuove opportunità per i soggetti vulnerabili

All'interno degli ambiti previsti nel Piano di formazione 2022-2023 per il personale, è inclusa anche l'organizzazione di eventi formativi sulle tematiche di interesse segnalate dal CUG.

Per quanto concerne il fattore della disabilità, nel 2022 lo Sportello Disabili e DSA non ha segnalato particolari criticità o episodi di discriminazione/ difficoltà nel rispetto dei diritti delle persone disabili o più vulnerabili. Per quanto riguarda la fruibilità degli spazi e gli ostacoli rappresentati dalle barriere architettoniche e sensoriali, anche quest'anno sono pervenute frequenti segnalazioni di interruzione temporanea del servizio di elementi impiantistici (in particolare dei montacarrozze per i disabili) dovuti alla vetustà degli impianti o, più raramente, al cattivo utilizzo degli stessi. L'utenza disabile ha anche evidenziato che l'accessibilità tra gli edifici è ostacolata sempre da scalinate e/o marciapiedi non accessibili alle carrozzine. soprattutto hanno evidenziato il problema del marciapiede adiacente all'edificio di Fisica dove lo stesso non prevede un adeguato spazio per la salita e discesa e il passaggio per le persone in carrozzina. Da parte degli studenti ipovedenti e non vedenti è stata evidenziata anche la mancanza di percorsi tattili accessibili alle persone con disabilità visiva.

Per sensibilizzare il personale di Ateneo e migliorare il dialogo tra il corpo docente e gli studenti disabili e DSA rispetto ai loro bisogni relazionali, didattici e di gestione degli esami è stato realizzato un video corso informativo con la partecipazione di relatori esterni (professionisti dei servizi coinvolti sul tema della disabilità e DSA).

In riferimento alla sensibilizzazione ai temi della didattica inclusiva per gli studenti DSA, lo sportello Disabili e DSA e lo Sportello Psicologico dell'ARDIS, hanno costruito insieme un corso dedicato agli studenti DSA "Strumenti e Relazioni" che è partito a febbraio 2023.

Nel 2022 è iniziato il percorso per la realizzazione delle azioni contenute nel PEBA (Piano Abbattimento Barriere Architettoniche), a cui sono associate annualmente le risorse necessarie per procedere a tutti gli interventi previsti per rendere totalmente accessibili gli ambienti. Per favorire tutte le categorie di utenza, inoltre, sono stati programmati interventi per l'Orientamento e il Wayfinding.

In generale, si rileva che la programmazione in tema di prevenzione di ogni forma di discriminazione in Ateneo è riferita all'azione amministrativa (con prevalenze di azioni di tipo formativo), trovando uno spazio inferiore le azioni più propriamente politiche (es. misure supporto alle carriere, quote di presenza di genere nei ruoli di governance; azioni per incentivare studentesse ad intraprendere percorsi di lauree STEM; delegata/o alle pari opportunità; linee guida per la presenza di donne negli eventi scientifici).

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

Nell'ambito del PIAO 2023-2025 figura l'obiettivo: 4. ASSICURARE QUALITÀ E TRASPARENZA, SEMPLIFICAZIONE, PARTECIPAZIONE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA; OB. 4.9 Attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive; IND. 4.9.2 Redazione del Bilancio di genere: Attivazione del cruscotto CINECA/CRUI per i dati previsti nella sezione "Analisi del contesto" delle Linee guida CRUI (OB VI.2 del GEP); IND. 4.9.3 Redazione del Bilancio di genere: implementazione della riclassificazione dei dati contabili in ottica di genere all'interno di UGOV secondo quanto previsto dalle Linee guida CRUI (OB VI.1 GEP).

In generale, va ricordato che, all'interno del sito di Ateneo dedicato al Bilancio sociale integrato, è stata inserita un'apposita sezione dedicata alle pari opportunità (<https://bilanciosociale.units.it/pari-opportunita/tipo?t=All> (<https://bilanciosociale.units.it/pari-opportunita/tipo?t=All>)).

In questa sezione sono presentati numerosi indicatori dedicati alla parità di genere e alle misure di inclusione per gli studenti e il personale di Ateneo, che possono essere messi in relazione con gli ulteriori dati richiesti dalla Relazione annuale CUG.

Inoltre, nell'ambito delle attività finalizzate alla redazione del primo Bilancio di genere di Ateneo, a ottobre 2022 l'Ateneo ha partecipato ad un incontro webinar organizzato da CINECA e dalla Commissione CRUI sulle tematiche di genere per la presentazione di "Strumenti per la redazione del Bilancio di genere". All'interno di questo incontro CINECA ha annunciato il rilascio, nel 2023, di un nuovo cruscotto specificatamente dedicato alla rilevazione dei dati previsti nella sezione Analisi di contesto delle Linee guida CRUI per il BdG.

Tale strumento standard, validato da CINECA e comune a tutti gli atenei, permetterà di avere evidenza di valori di benchmarking sia a livello nazionale che locale.

A novembre 2022 sono stati presi contatti con il referente CINECA per avere informazioni di maggior dettaglio, tarate sulla nostra specifica posizione. Le attività di confronto e collaborazione con CINECA ai fini dell'attivazione del cruscotto sono proseguite fino alla fine dell'anno, attivato a marzo 2023.

Infine si segnala anche la redazione del Gender Equality Plan (GEP) da parte di un gruppo di lavoro istituito ad hoc dall'Amministrazione, a cui hanno contribuito due componenti del CUG. I lavori si sono conclusi nel dicembre 2021 e il piano è stato approvato dagli organi nel gennaio 2022.

Nonostante le diverse azioni, anche in programmazione, si auspica l'istituzione di una cabina di regia stabile in grado di coordinare la raccolta dei dati e il monitoraggio sulle diverse azioni programmate.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina del Rettore

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 20/12/2022



Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€6950,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€3000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://web.units.it/page/cug/it/cug-comitato-unico-di-garanzia/1>

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di



parità del territorio di riferimento

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Alla fine del 2022 è giunto a scadenza il Piano di Azioni Positive 2020-2022. Il PAP per il periodo 2023-2025 è stato approvato dal CUG nella seduta del 19 dicembre 2022 ed inviato all'Amministrazione. Il piano riprende la struttura del PAP 2020-2022 ed è costituito da una premessa che spiega le ragioni che portano a definire le azioni positive elencate nella parte successiva.

Relazione annuale sulla situazione del personale.

La Relazione del CUG sulla situazione del personale è stata redatta secondo le linee guida previste dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19 del 26 giugno 2019 (ad integrazione della precedente Direttiva del 4 marzo 2011), che delinea con maggior precisione il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia all'interno delle organizzazioni pubbliche.

I dati di base sono stati forniti dal Servizio Pianificazione e *performance*.

Relazione annuale attività CUG.

La Relazione illustra le principali attività svolte dal CUG nell'anno 2021. È stata predisposta, inviata all'Amministrazione e pubblicata sul sito del CUG.

Mantenimento e aggiornamento del sito web del CUG.

Nel corso del 2022 i contenuti del sito sono stati aggiornati con l'inserimento di documenti e di comunicati sulle iniziative promosse dal CUG nonché di altre informazioni relative alle tematiche d'interesse.

Sono stati organizzati degli incontri e valutate alcune proposte per l'aggiornamento del sito che deve essere in linea con la struttura del sito principale dell'Ateneo.

ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELLA SITUAZIONE DI STUDENTI E PERSONALE

Audizioni

Responsabili ARDIS

La seduta del 28 novembre 2022 è stata dedicata agli interventi dei responsabili dell'ARDIS che forniscono il servizio di supporto psicologico agli studenti della nostra università.

Funzione consultiva del CUG: pareri

Il CUG ha trasmesso il parere all'Amministrazione in merito ai seguenti documenti:

A. "Regolamento in materia di progressione di carriera del personale tecnico amministrativo in applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs. 75/2017" trasmesso con il verbale n.34 dell'adunanza del 25.03.2022.

B: "Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working) del personale tecnico amministrativo", inviato in data 27.04.2022.

COLLABORAZIONI CON L'AMMINISTRAZIONE E RESA DI PARERI

Partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione del Gender Equality Plan (GEP)

Il CUG ha partecipato alla redazione del Piano per l'uguaglianza di genere con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, delle componenti Alessandra Ferluga e Maria Dolores Ferrara, che ha svolto le funzioni di coordinamento dei lavori e del documento finale.

Indagine sui fenomeni di Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza

Il CUG ha collaborato alla rilevazione sui fenomeni di "Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza nelle Università", richiesta dalla Ministra Maria Cristina Messa e realizzata attraverso la rete UNIRE che ha coinvolto i CUG di tutte le Università italiane.

Borse di studio per partecipazione di studenti e personale TA a scuole estive di formazione sui temi del Comitato

Il CUG ha promosso un bando per finanziare 4 borse di studio per un massimo di 400 euro ciascuna a favore di Personale Tecnico amministrativo (2) e di studenti dell'Università degli studi di Trieste (2) per coprire quote di iscrizione a scuole estive

di formazione che si tengano sul territorio italiano e che trattino temi di interesse del Comitato

Bando per tre premi destinati a studenti e studentesse dell'Università di Trieste per tesi discusse nelle sessioni dell'a.a. 2020/2021 e nella sessione estiva 2022

Nel novembre 2022 è giunto a scadenza il termine per la presentazione delle domande per i premi di laurea banditi dal CUG nel 2021 per tesi che affrontino le tematiche relative all'attività del CUG.

EVENTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ

Numerosi sono stati gli eventi di promozione della cultura della parità di genere organizzati dal CUG: 14 aprile 2022 Seminario: "La discriminazione nei social media e le dinamiche sociali che la governano. Analisi e strategie di contrasto"; 26 maggio 2022, Seminario: "Disabilità: diritti, inclusione sociale e nuove opportunità per i soggetti vulnerabili".

EVENTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ

Numerosi sono stati gli eventi di promozione della cultura della parità di genere organizzati dal CUG: 14 ottobre 2022, Seminario: "Il CUG: evoluzione recente e cambiamenti in atto nel nuovo contesto delle politiche di parità e dell'organizzazione del lavoro pubblico"; 27 ottobre 2022, Lezione performance: "Samba, rumba e chachacha: oltre lo stereotipo dei ruoli di genere".

EVENTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ

Numerosi sono stati gli eventi di promozione della cultura della parità di genere organizzati dal CUG: 21- 26 novembre 2022, Iniziativa "Posto occupato", ["Posto Occupato", iniziativa per il contrasto alla violenza sulle donne, nelle aule di UniTS](https://web.units.it/page/cug/it/posto-occupato-iniziativa-il-contrasto-alla-violenza-sulle-donne-nelle-aule-di-units/251) (<https://web.units.it/page/cug/it/posto-occupato-iniziativa-il-contrasto-alla-violenza-sulle-donne-nelle-aule-di-units/251>) Iniziativa approvata dal Senato accademico; Panchina rossa nel cortile antistante l'edificio D del comprensorio di P.le Europa.

EVENTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ

Numerosi sono stati gli eventi di promozione della cultura della parità di genere patrocinati dal CUG: **11 aprile - 1° giugno 2022, Corso generale di Ateneo: "Di che cosa parliamo quando parliamo di genere?"**; 18/10/2022-28/11/2022; Ciclo di seminari: "Clinica multidisciplinare di genere. Il linguaggio della (dis)parità"; 21 marzo 2022, "Donne e Lavoro 2022: Donne nell'Economia Circolare".

EVENTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ

Numerosi sono stati gli eventi di promozione della cultura della parità di genere patrocinati dal CUG: **27 maggio 2022, "Gesti, parole e segni di discriminazione. Un anno dopo la sentenza Cedu J.L contro Italia"**; **2 dicembre 2022, "Inclusione all'Università: guardare al futuro"**.

PUBBLICAZIONI

E' stato pubblicato, nell'agosto 2022, il volume edito da EUT e promosso dal CUG dell'Ateneo di Trieste dal titolo "[Tutela della salute e contrasto alla violenza nei confronti delle donne: problemi aperti e strategie di intervento](https://web.units.it/page/cug/it/pubblicato-tutela-della-salute-e-contrasto-alla-violenza-nei-confronti-delle-donne-problemi-aperti-e-strategie-di-intervento)" (<https://web.units.it/page/cug/it/pubblicato-tutela-della-salute-e-contrasto-alla-violenza-nei-confronti-delle-donne-problemi-aperti-e>) a cura di Saveria Capellari e Maria Dolores Ferrara.

PARTECIPAZIONE A NETWORK NAZIONALI E ATTIVITÀ COLLEGATE

Conferma dell'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane; Conferma dell'adesione alla rete dei CUG della Pubblica amministrazione; **partecipazione al Convegno UNIRE, Roma 10-11 maggio 2022; Partecipazione al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - Ancona 6-7 ottobre 2022.**

Considerazioni conclusive

La composizione strutturale del personale dell'Università di Trieste rispecchia in larga misura quella che caratterizza l'insieme delle università italiane: il personale TA è in maggioranza femminile e caratterizzato da un elevato grado di istruzione; quello docente vede una prevalenza degli uomini, in particolare nelle fasce di docente più elevate. I dati disponibili sulla retribuzione del personale TA, come era da attendersi, non mostrano divari significativi. Dai dati, inoltre, si ricava che il ricorso alle misure di flessibilità oraria e lavoro agile è prevalente da parte della popolazione di genere femminile.

La misurazione e l'analisi del benessere organizzativo resta una delle priorità che deve trovare realizzazione al più presto. Per un risultato costruttivo, sarà poi fondamentale, come si è avuto modo di sottolineare più volte anche nel passato (Relazione sul personale 2019, 2020, 2021; PAP) realizzare un processo di condivisione dei risultati, di analisi delle criticità emerse, di individuazione delle strade praticabili per superarle. In aggiunta, va rilevata l'assenza di stabilità delle rilevazioni del benessere organizzativo/lavorativo del personale. Non sussistendo una ciclicità della programmazione di queste indagini, anche l'individuazione e la realizzazione delle azioni può rilevarsi un'operazione complessa.

La redazione del PAP da parte del CUG e la sua successiva adozione all'interno del Piano integrato da parte dell'Amministrazione, così come l'avvio dell'attività consultiva, hanno posto le basi per la definizione di politiche per le pari opportunità e il benessere organizzativo più strutturate e con obiettivi sia di breve che di medio periodo. Anche il Bilancio di genere è in fase di stesura. Tuttavia, sussistono aspetti meritevoli di attenzione.

Fermo restando il dato positivo delle attività già realizzate dall'Ateneo per favorire le misure di conciliazione, si ritiene che debbano essere ulteriormente precisate le azioni da intraprendere, gli obiettivi e i relativi target, con riferimento alle misure per promuovere la conciliazione vita/lavoro. In generale, si rileva che la programmazione in tema di prevenzione di ogni forma di discriminazione in Ateneo è riferita all'azione amministrativa (con prevalenze di azioni di tipo formativo), avendo uno spazio inferiore le azioni più propriamente politiche (es. misure supporto alle carriere, quote di presenza di genere nei ruoli di governance; azioni per incentivare le studentesse ad intraprendere percorsi di lauree STEM; delegata/o alle pari opportunità; linee guida per la presenza di donne negli eventi scientifici). Inoltre, appare opportuna l'istituzione di una cabina di regia stabile in grado di coordinare la raccolta dei dati e il monitoraggio sulle azioni programmate.

Infine, le attività del CUG, nel corso dell'anno, hanno toccato tutti i punti di competenza dell'organismo e hanno visto una migliore integrazione del Comitato nel suo ruolo di organo di garanzia, anche se il processo non può dirsi ancora concluso. In questa nuova fase si auspica che il ruolo del CUG sia centrale in tutte le istanze che coinvolgono la tutela della pari opportunità e del benessere organizzativo della comunità tutta dell'Università: studenti, personale TA e docente.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-trieste-2023>