



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro

Acronimo: UNIBA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70121

Indirizzo: Piazza Umberto I, 1

Codice Amministrazione: uni_ba

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2023

2021-2023 2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.55 MB) [piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (728.53 KB)

2024 2025

2023-2025 2024 - 2026

[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)

[triennio_2023-2025-anno_2024.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_ba/2023-2025/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_ba-triennio_2023-2025-](#)

[anno_2024.pdf\)](#) (5.48 MB)

[triennio_2024-2026-anno_2025.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_ba/2024-2026/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_ba-triennio_2024-2026-](#)

[anno_2025.pdf\)](#) (5.71 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	26	84	89	0	0	10	44	31
Personale non dirigente	Professori Associati	0	14	146	141	72	0	12	129	134	42
Personale non dirigente	Professori Straordinari	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	18	39	31	0	0	37	74	19
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	4	59	26	3	0	2	62	28	3	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	47	39	9	0	0	24	29	7	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	3	2	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	1	10	12	0	0	1	11	19
Personale non dirigente	CATEGORIA D	2	8	30	101	56	1	33	76	168	62
Personale non dirigente	CATEGORIA C	6	20	80	96	36	12	51	104	99	40



Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Categoria B	19	16	51	30	6	11	24	27	27	5
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	1	0	5	4	0	3	0	13	13
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Prorettrice	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Totale personale		31	165	417	521	311	26	209	442	581	232
Totale % sul personale complessivo		1,06	5,62	14,21	17,75	10,60	0,89	7,12	15,06	19,80	7,90

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	29	134	215	95	23	496	49,30	34,56	24	160	204	109	13	510	50,70	34,91
Tra 3 e 5 anni	2	18	64	70	28	182	49,46	12,68	1	36	78	58	13	186	50,54	12,73
Tra 5 e 10 anni	0	5	46	43	10	104	51,74	7,25	1	4	43	38	11	97	48,26	6,64
Superiore a 10 anni	0	7	92	308	246	653	49,43	45,51	0	6	117	363	182	668	50,57	45,72
Totale	31	164	417	516	307	1435			26	206	442	568	219	1461		
Totale %	1,07	5,66	14,40	17,82	10,60	49,55			0,90	7,11	15,26	19,61	7,56	50,45		

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	23	63,89	13	36,11	36	2,93
Categoria B	Diploma di scuola superiore	74	61,16	47	38,84	121	9,84

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Laurea	7	77,78	2	22,22	9	0,73
Categoria B	Laurea magistrale	14	42,42	19	57,58	33	2,68
Categoria B	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,24
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,16
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	27	64,29	15	35,71	42	3,41
Categoria C	Diploma di scuola superiore	126	49,80	127	50,20	253	20,57
Categoria C	Laurea	16	48,48	17	51,52	33	2,68
Categoria C	Laurea magistrale	48	34,04	93	65,96	141	11,46
Categoria C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Categoria C	Master di II livello	6	42,86	8	57,14	14	1,14
Categoria C	Dottorato di ricerca	8	25,81	23	74,19	31	2,52
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	17	65,38	9	34,62	26	2,11
Categoria D	Diploma di scuola superiore	82	46,59	94	53,41	176	14,31
Categoria D	Laurea	6	54,55	5	45,45	11	0,89
Categoria D	Laurea magistrale	58	32,22	122	67,78	180	14,63
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,08
Categoria D	Master di II livello	3	20,00	12	80,00	15	1,22
Categoria D	Dottorato di ricerca	12	21,82	43	78,18	55	4,47
CATEGORIA EP	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,16
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,24
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,08
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	14	36,84	24	63,16	38	3,09
CATEGORIA EP	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,08
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,16
Totale personale		549		681		1230	
Totale % sul personale complessivo		18,71		23,20		41,91	

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

Il personale (docenti e pta/cel) dell'Università degli Studi Bari Aldo Moro è composto da n.1.445 unità di genere maschile e da n. 1.490 unità di genere femminile.

I dati di dettaglio relativi al personale Docente e Tecnico Amministrativo, che si commentano di seguito, sono stati forniti dall'Amministrazione con uno specifico documento (All. 2 della Direttiva 2/19), nell'ambito della interlocuzione ordinariamente attiva con il CUG, e sono altresì presenti nel Documento di programmazione integrata 2023-2025 (disponibile al seguente link:

<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2023-2025/documento-di-programmazione-integrata-2023-2025>
<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2023-2025/documento-di-programmazione-integrata-2023-2025>

Personale docente

Il personale docente è costituito da 1.537 unità, di cui il 44,76% sono donne (688) e il 55,24% sono uomini (849).

Se analizziamo il personale docente, ripartito per ruolo, genere e fascia di età, la maggior parte degli uomini afferiscono ai ruoli di Professori Ordinari, Associati e Straordinari (574) e solo in minoranza (275) ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B). Tuttavia, anche per le donne è cresciuto il numero delle afferenti ai ruoli di Professoressa Ordinaria e Associate (403) rispetto a quante sono (285) le Ricercatrici (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B).

La maggioranza dei Professori Ordinari, Associati e Straordinari, sia uomini (388) che donne (251), rientra nella fascia d'età superiore ai 51 anni; solo 186 uomini e 152 donne hanno meno di 51 anni. Per quanto attiene, invece, ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B), le donne nella fascia di età inferiore ai 50 anni sono in netta prevalenza (182) rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età superiore ai 50 (103), come pure tra gli uomini nei medesimi ruoli prevalgono quelli appartenenti alla fascia d'età inferiore ai 50 (193) rispetto agli uomini d'età superiore ai 50 anni (82).

Personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo è costituito da 1.359 unità, di cui il 56,88% sono donne (773) e il 43,12% sono uomini (586). La presenza femminile è prevalente nelle categorie intermedie (C e D). Anche gli uomini sono numerosi nelle categorie intermedie, ma si può osservare una maggiore percentuale di dipendenti di genere maschile nella categoria B (il 56,48% di uomini a fronte del 43,52% di donne) e nella categoria dirigenziale (il 75,00% di uomini a fronte del 25,00% di donne), dunque rispettivamente alla base e al vertice del percorso professionale interno. Nella categoria EP, invece, e quindi al vertice della scala classificatoria del personale non dirigenziale, è prevalente il numero di dipendenti di genere femminile (con il 57,41% di donne a fronte del 42,59% di uomini).

I collaboratori ed esperti linguistici constano di 39 unità, tra cui si rileva una netta prevalenza femminile (74,36% donne e 25,64% uomini).

Le due donne che afferiscono alla categoria dirigenziale sono di età superiore ai 51 anni, lo stesso dicasì per gli uomini che afferiscono alla stessa categoria. Analizzando più in particolare la distribuzione per fasce di età, emerge una netta prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini che per le donne.

Per quanto concerne la distribuzione per fasce d'età e per categoria relativa all'anzianità di servizio, la percentuale più significativa del personale tecnico amministrativo, sia di genere maschile che femminile, ha un'anzianità superiore ai 10 anni.

In ordine al titolo di studio posseduto dal personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, tenuto conto dei dati che è stato possibile riportare in tabella, può notarsi l'elevata qualificazione professionale delle donne, in ragione dei titoli post-laurea conseguiti (master e dottorato).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si nota una netta prevalenza del genere femminile: 184 donne e 130 uomini. In relazione ai titoli di studio posseduti, il personale femminile ha raggiunto un apprezzabile posizionamento nel sistema di classificazione professionale.

Per quanto riguarda gli Organi di governo, i due Organi monocratici sono equamente distribuiti per genere, pur nella diversità dei ruoli (Rettore e Prorettore). Come rilevato dal succitato Documento di programmazione integrata 2023-2025, la

componente maschile e femminile è sbilanciata nel SA, CdA, NdV, nelle posizioni di Direttore di Dipartimento e Direttore di Scuola di Specializzazione, mentre risulta quasi paritaria nel ruolo di Coordinatore di Corso di Studi.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	31	156	395	486	291	1359	48,94	94,70	26	204	429	548	211	1418	51,06	97,06
Part Time >50%	0	8	22	30	15	75	66,37	5,23	0	2	11	17	8	38	33,63	2,60
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	16,67	0,07	0	0	2	3	0	5	83,33	0,34
Totale	31	164	417	516	307	1435			26	206	442	568	219	1461		
Totale %	1,07	5,66	14,40	17,82	10,60	49,55			0,90	7,11	15,26	19,61	7,56	50,45		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	2	3	15,79	2,16	0	1	6	6	3	16	84,21	5,37
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	2	0	1	3	17,65	2,16	0	1	5	6	2	14	82,35	4,70
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,34
Part-time verticale su base mensile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,34
Part-time verticale su base annuale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,34
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	1	14	40	57	21	133	33,50	95,68	3	32	88	99	42	264	66,50	88,59
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,34
Totale	1	14	43	57	24	139			3	34	100	112	49	298		
Totale %	0,23	3,20	9,84	13,04	5,49	31,81			0,69	7,78	22,88	25,63	11,21	68,19		

⁽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

I dati sulla distribuzione del personale per tipo di presenza in servizio comprendono sia la componente di personale tecnico amministrativo che quella docente, in quanto la struttura della tabella non offre la possibilità di differenziare le due categorie. Sono stati, quindi, indicati nella categoria "> 50%" i/le docenti a regime di tempo definito.

Per il personale tecnico amministrativo il ricorso al part-time soddisfa prioritariamente esigenze di conciliazione familiare, mentre per la componente docente il ricorso al tempo definito è generalmente collegato all'attività libero-professionale esercitata.

Analizzando la modulazione possibile di riduzione oraria della prestazione, emerge che solo 113 dipendenti sul totale dei dipendenti Uniba hanno optato per un contratto di lavoro a tempo parziale >50%, di cui 75 sono uomini e 38 sono donne.

L'Ateneo prevede quali misure di conciliazione anche forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa. Nonostante l'approvazione del Regolamento in materia di Telelavoro nel 2020, non si è dato corso alla sua attuazione. Nel contesto pandemico, infatti, il lavoro a distanza è stato veicolato nella forma del lavoro agile, secondo le modalità prescritte dal legislatore in fase emergenziale. Nell'estate 2022, sentito anche il CUG, è stato quindi adottato un apposito Regolamento per l'utilizzo a regime di questa modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa, che, ad un primo monitoraggio, condiviso con il CUG, è risultata essere di principale appannaggio delle donne (264) rispetto agli uomini (133). In particolare, è emerso come proprio le esigenze di conciliazione motivino le donne a questa scelta, che peraltro è fonte di un miglioramento della qualità di vita percepita, a fronte però di un prolungamento dei tempi di lavoro e di connessione, criticità che si era già avuto modo di rilevare durante la pandemia.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruitti	1569	32,80	3215	67,20	4784	52,14
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	905	26,16	2554	73,84	3459	37,70
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	210	25,55	612	74,45	822	8,96

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	110	100,00	110	1,20
Totale permessi	2684	29,25	6491	70,75	9175	

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

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

I dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi ex legge 104/1992, che si riferiscono al solo personale tecnico amministrativo, sono sempre ampiamente sbilanciati con riferimento alla componente femminile (70,75%). I congedi parentali orari, in particolare, non sono fruiti affatto dalla componente maschile del personale. I dati nel loro complesso confermano come le attività di cura, in particolare in ambito familiare, siano gestite soprattutto dalle donne, che ricorrendo ampiamente agli istituti dei congedi e dei permessi continuano a subirne le conseguenze svantaggiose, in termini retributivi e previdenziali, nel corso della vita lavorativa e oltre la stessa.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

Principali risultati raggiunti sugli obiettivi PAP 2022-2024 integrati con il Piano della Performance:

PAP_01 - Implementare i servizi agli studenti, i sostegni per i soggetti più vulnerabili, i supporti finanziari e le borse di studio anche con l'integrazione territoriale dei servizi (Redazione di un progetto per abilitare la sintesi vocale TTS dei contenuti della piattaforma e-learning di Ateneo per renderli disponibili in maniera accessibile alla più ampia schiera possibile di utenti; incontri informativi per migliorare la conoscenza sul servizio disabilità UNIBA da parte dei docenti referenti BES delle scuole secondarie superiori; Progettare il servizio di trasporto specialistico da e per le sedi universitarie per gli studenti diversamente abili, Migliore accessibilità agli spazi universitari da parte dei diversamente abili)

PAP_02 - Promuovere le competenze e la professionalità anche attraverso percorsi di Life-long learning (
Implementazione dei processi di valutazione della formazione erogata da Uniba al PTA e ai CEL, Meta analisi sulla base di

dati e informazioni disponibili (es. indagini di Ateneo) finalizzata alla proposta di formazione per il PTA, Sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative rivolte al personale neo assunto; progettazione attività di formazione strumentali all'avvio del lavoro agile ordinario; seminari formativi sui temi della valorizzazione del capitale umano, diffusione delle opportunità di tirocinio e inserimento lavorativo, comunicazione dei servizi di accompagnamento dell'agenzia per il placement)

PAP_03 - Avviare lo smart working a regime (Definizione di modelli di valutazione dei servizi erogati in modalità agile, mappatura delle attività realizzabili da remoto, documento tecnico sulla strumentazione idonea per la postazione video terminale (telelavoro), documento sugli aspetti della sicurezza collegati alla modalità di lavoro agile in attuazione del Regolamento sullo Smart working, indagine sugli spostamenti casa lavoro del personale Uniba;

PAP_04 - Introdurre misure per la conciliazione vita-lavoro del personale Uniba (Attuazione delle misure previste dal progetto di welfare; Progettazione e attivazione di un sistema di monitoraggio delle iniziative di welfare intraprese (output: piano di monitoraggio)

PAP_05 - Promuovere salute e benessere psicologico del personale UNIBA (Progettazione del servizio di assicurazione sanitaria a favore dei dipendenti e progetto "BreaK and Relax")

PAP_06 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo (Sul piano dell'adeguamento dei regolamenti interni al corretto linguaggio di genere, si stanno portando avanti interventi di aggiornamento dei regolamenti di funzionamento del Nucleo di Valutazione (aggiornamento al testo emanato con D.R. n. 4655 del 27 dicembre 2022); del CUG (il CUG ha condiviso la proposta di modifica, l'iter approvativo si è concluso a gennaio 2023 - D.R. n. 347 del 26.01.2023) e del PQA (l'attività di revisione, avviata nel 2022, è attualmente in corso)

PAP_07- Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo e nelle commissioni (azioni di monitoraggio della composizione);

PAP_08 - Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Questionario studentesse STEM);

PAP_09 - Ampliare e strutturare l'offerta del Servizio di Counseling Psicologico (9 sportelli di counseling psicologico presso i Dipartimenti/Scuole)

Ulteriori iniziative realizzate presenti nel PAP 2022-2024:

- PAP_10 - Consolidare e ampliare l'offerta di insegnamenti e laboratori per l'acquisizione delle Competenze trasversali mirati a sensibilizzare alle questioni di genere;
- PAP_11 - Redigere il Bilancio di Genere 2022 (in corso di redazione, in quanto costituisce un allegato alla Relazione sulla Performance 2022);
- PAP_12 - Realizzare iniziative divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare la comunità accademica sulle questioni di genere;
- PAP_13 - Adozione del regolamento per l'attivazione e la gestione della Carriera Alias per soggetti in transizione di genere;
- PAP_14 - Realizzare le azioni formative in attuazione del GEP.

Ulteriori iniziative non previste nel PAP 2022-2024:

- 1) Implementare i servizi agli studenti, i sostegni per i soggetti più vulnerabili, i supporti finanziari e le borse di studio anche con l'integrazione territoriale dei servizi.

In tale ambito, sono stati realizzati i seguenti obiettivi:

- Incentivare l'iscrizione delle studentesse madri ai percorsi formativi UNIBA e/o delle donne ai corsi di laurea con l'obiettivo

di promuovere le future figure professionali, in linea con il principio della parità di genere sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea;

- Realizzare dei corridoi universitari e scholarship per rifugiati;
 - EQPR (European Qualification passport for Refugees - credenziale educativa per l'accesso dei rifugiati all'istruzione terziaria);
 - Azione di messa in trasparenza delle soft skills acquisite nell'esperienza formativa e/o professionale formale e informale dalle persone con background migratorio;
 - Rafforzare il tutorato specialistico destinato agli studenti più vulnerabili;
- 2) Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale (Nel corso del 2022 risultano attivi n. 13 progetti di ricerca con un impatto sulle politiche di genere, tra cui il PROGETTO HORIZON SEEDS "IL RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLE POLITICHE DI INCLUSIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE")
- 3) Adesione al Protocollo d'Intesa "No Women, No Panel" con RAI e Comune di Bari.

Il PAP è il frutto di un lavoro congiunto, sin dal triennio 2018-20, tra Amministrazione e CUG. Il Comitato ha fornito il suo contributo per l'individuazione di specifiche azioni strategiche di Ateneo e per l'adeguamento di tale documento alla Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Il PAP 2022-24 integra la filiera di obiettivi-indicatori-target presenti nelle sezioni che compongono il DPI 2022-2024 e tiene conto dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo. Particolare rilievo assume l'integrazione del documento con il Gender Equality Plan (GEP), adottato dall'Ateneo a fine 2021 e inserito nel ciclo di gestione della programmazione di Ateneo.

Nell'ambito del percorso di collaborazione, il CUG e l'Amministrazione hanno condiviso, in continuità, i principali criteri di redazione del PAP, per poi procedere alla progressiva individuazione di azioni e/o misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, si evidenzia la continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell'ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l'azione istituzionale dell'Università.

Le azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste nel PAP 2022-2024 sono state suddivise in base a diversi ambiti di intervento (accessibilità, formazione e sviluppo delle competenze, conciliazione vita-lavoro, misure di welfare, monitoraggio dell'equilibrio di genere, sostegno alle condizioni di vulnerabilità).

In merito alla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro, il CUG ha segnalato la necessità di prevedere interventi, anche formativi, atti a promuovere una cultura di genitorialità condivisa. Quanto alle misure per incentivare l'iscrizione delle studentesse ai corsi di laurea relativi alle discipline STEM, il CUG ha proposto di incrementare interventi complementari in materia di orientamento. Con riferimento all'obiettivo "Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo", il CUG ha suggerito di estendere a tutta la comunità accademica le iniziative formative in materia di utilizzo corretto del linguaggio di genere, di valorizzazione delle differenze per il superamento degli stereotipi e di empowerment di genere previste nel piano di formazione del personale.

Le Linee di azione indicate nel PAP risultano estremamente eterogenee e sfidanti; tuttavia, le risorse finanziarie indicate non

paiono essere sempre congrue per la loro realizzazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	0	6	26	22	4	58	59,18	3,71	0	1	17	18	4	40	40,82	1,66
Aggiornamento professionale	58	93	384	482	145	1162	39,71	74,39	49	270	560	683	202	1764	60,29	73,35
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	10	6	2	18	39,13	1,15	0	2	9	14	3	28	60,87	1,16
Tematiche CUG	30	38	97	127	30	322	36,26	20,61	26	89	171	216	64	566	63,74	23,53
Altro	0	0	2	0	0	2	22,22	0,13	2	2	3	0	0	7	77,78	0,29
Totale ore	88	137	519	637	181	1562			77	364	760	931	273	2405		
Totale ore %	2,22	3,45	13,08	16,06	4,56	39,37			1,94	9,18	19,16	23,47	6,88	60,63		

⁽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

Con il Bilancio di Genere, adottato in **data 23 dicembre 2021** l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha dato avvio al **primo ciclo di redazione del documento**, in coerenza con quanto previsto dal complessivo quadro normativo e regolamentare conformemente ai criteri metodologici individuati dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (settembre 2019) redatte dalla CRUI e tenendo conto delle indicazioni emergenti nel quadro nazionale e dell'Unione Europea (UE).

L'opzione per questa metodologia di azione è apparsa idonea a supportare un investimento politico-istituzionale di ampia portata e, al tempo stesso, a tener conto delle peculiarità di **processi destinati ad essere implementati in periodi medio-lunghi e in una logica di integrazione sempre più strutturata e ciclica**. In tale ottica, come peraltro le Linee Guida citate suggeriscono, **la sede deputata ad allocare il Bilancio di Genere è la Relazione sulla Performance**, documento di rendicontazione dell'anno *n* soggetto a validazione da parte del Nucleo di Valutazione entro giugno dell'anno *n+1*.

Ciò premesso, per l'anno 2022 l'Ateneo non ha proceduto all'aggiornamento di tale documento, rappresentando le seguenti ragioni:

- i **termini di scadenza di elaborazione della Relazione sulla Performance** (entro aprile/maggio 2022 per il consuntivo 2021) non consentivano l'aggiornamento del documento adottato nel dicembre 2021 riferito al consuntivo 2020;
- i **riferimenti temporali previsti dalle Linee Guida CRUI** per l'elaborazione degli indicatori non avrebbero consentito un aggiornamento di tutti i dati (indicatori riferiti temporalmente all'anno solare piuttosto che all'anno accademico).
- per le **particolari caratteristiche strutturali e dimensionali dell'Ateneo barese e la complessità organizzativa** dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, uno dei dieci Mega Atenei

italiani, è richiesto un notevole impegno nell'analisi dei dati, indispensabile a rappresentare al meglio il contesto e individuare politiche e azioni virtuose, nel caso di specie secondo le Linee Guida citate;

- la **presenza dei dati di genere nell'ambito dei documenti di programmazione** (<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2022-2024>) e **rendicontazione** (<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-anno-2021>) (<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-anno-2021>) dell'Ateneo. Nei rispettivi documenti, tali dati si apprezzano nell'ambito di varie sezioni riservate a: Analisi di contesto, Piano triennale di Azioni Positive, Gender Equality Plan (GEP).

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	2	33,33	4	66,67	6	0,42	Donna
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	1	33,33	2	66,67	3	0,21	Donna
Commissioni Procedure di valutazione ex art. 24 c. 5	51	53,13	45	46,88	96	6,68	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	4	66,67	2	33,33	6	0,42	Donna
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	16	48,48	17	51,52	33	2,29	Donna
Commissioni Assegni di ricerca	684	56,11	535	43,89	1219	84,77	
Commissioni PTA a tempo indeterminato	16	38,10	26	61,90	42	2,92	Donna
Commissioni Selezioni Dirigenti tempo determinato	2	66,67	1	33,33	3	0,21	Uomo
Commissioni Co. Lav. Autonomo	14	46,67	16	53,33	30	2,09	Donna
Totale personale	790		648		1438		
Totale % sul personale complessivo	26,92		22,08		48,99		

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

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

I dati riportati nella tabella relativa alla composizione delle commissioni di concorso sono stati aggregati per tipologia di concorso, relativamente al personale docente, al personale tecnico-amministrativo e al personale con qualifica dirigenziale. Ferme restando le misure poste in essere dall'Ateneo per garantire un'adeguata rappresentanza di genere, contenute nei diversi regolamenti per i concorsi, in valori assoluti, si rileva una partecipazione in commissione di 790 uomini e 648 donne. In termini percentuali, si osserva come il rapporto tra componente femminile e componente maschile sia mediamente pari a 60-40% nelle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo ed esattamente invertita nel reclutamento dei dirigenti. Nelle commissioni per la chiamata di professori di prima e seconda fascia il rapporto percentuale tra componenti di genere femminile e di genere maschile è pari rispettivamente a 66,67% e 33,33%.

Dai dati forniti, emerge una discreta presenza del genere femminile nella posizione di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
Categori B	€25534,10	€20492,70	€ -5041,40	-24,60
Categoria C	€32813,70	€31407,40	€ -1406,30	-4,48
Collaboratori esperti linguistici	€30468,10	€31131,90	€ 663,80	2,13
Categoria D	€38192,50	€37665,60	€ -526,90	-1,40
CATEGORIA EP	€56809,10	€56324,80	€ -484,30	-0,86
Dirigenti	€122569,00	€123865,00	€ 1296,00	1,05
Professori Ordinari	€113276,00	€114824,00	€ 1548,00	1,35
Professori Associati	€73038,80	€74420,10	€ 1381,30	1,86
Ricercatori a tempo indeterminato	€46107,30	€52493,20	€ 6385,90	12,17
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€50410,80	€50217,30	€ -193,50	-0,39

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicomprese per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere e riportate per livelli di inquadramento, si nota un leggero divario economico a favore delle donne nella dirigenza, mentre nelle altre categorie il divario economico a favore degli uomini è maggiormente significativo nella categoria C.

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicomprese per il personale docente, suddivise per genere e ruolo, si registra un'inversione di tendenza rispetto al passato, con un leggero divario economico a favore delle donne, presumibilmente anche in ragione dell'incremento del numero delle donne afferenti ai ruoli di Professeure Ordinarie e Associate (cfr. sez. 1.1).

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?:

La promozione del benessere lavorativo e lo sviluppo del capitale umano costituisce un obiettivo strategico nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata 2022-2024 dell'Università di Bari Aldo Moro, la cui realizzazione è misurata, tra gli altri, attraverso l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)".

Nell'ottica di garantire un modello efficace di rilevazione del benessere e di favorire il benchmarking interno ed esterno, l'Amministrazione ha continuato ad utilizzare un questionario di rilevazione, proposto a livello nazionale nell'ambito della sperimentazione "QUALITY OF LIFE@WORK", condiviso preliminarmente con il CUG e adattato al contesto dell'Università di Bari.

Il questionario ha tenuto conto di:

- ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- caratteristiche dell'attività svolta;
- contesto di lavoro nel periodo di riferimento;
- tipologia di relazioni gestite dai lavoratori;
- specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Per il solo PTA si è proceduto alla conferma degli items previsti dal modello CIVIT del 29 maggio 2013, che è stato già utilizzato dall'Ateneo nelle rilevazioni a partire dal 2013 fino al 2019, al fine di consentire la confrontabilità nel tempo di alcuni esiti particolarmente significativi.

L'esigenza di differenziare i questionari per tipologia di destinatari della rilevazione è stata, altresì, coniugata con quella di procedere ad una successiva aggregazione dei risultati per pervenire (anche) ad una misura di sintesi del livello di benessere lavorativo dell'Ateneo.

Dai risultati dell'indagine relativa al 2021 si evince un livello di soddisfazione media su una scala da 1 a 6 così articolato: - Docenti e Ricercatori 3,76 - CEL 3,66 - PTA 4,04

(<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione-b-o-2021-quality-life-at-work.pdf/view>

(<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione-b-o-2021-quality-life-at-work.pdf/view>)

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: No

Codici di comportamento: Sì

L'Università degli Studi di Bari dedica massima attenzione al benessere degli studenti, per i quali è stato attivato il servizio di "counseling psicologico", attraverso l'istituzione di sportelli operativi presso alcuni dipartimenti, dislocati in diversi plessi. Il servizio di counseling UniBa, che si intende intensificare e in prospettiva estendere anche al personale docente e PTA, offre colloqui individuali e incontri di gruppo a studentesse e studenti, con professionisti esperti, durante tutta la settimana, previo appuntamento.

Uno specifico sportello è dedicato agli studenti con Disabilità/DSA. Lo sportello psicologico è gestito da un professionista psicologo, che riceve su appuntamento, per gestire i diversi bisogni espressi in tema di disabilità e DSA, primariamente attraverso la stesura del Piano Individualizzato, che individua le misure atte a garantire il diritto allo studio, o indirizzando al servizio che meglio risponde alle necessità espresse. È attiva, inoltre, una convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Puglia, per la promozione della salute e del benessere psicologico degli studenti.

L'operatività degli sportelli di ascolto del Centro antiviolenza del Comune di Bari, istituiti presso alcuni Dipartimenti dell'Università degli Studi di Bari, è stata limitata a pochi mesi nel corso del 2022, per sopravvenuta scadenza della convenzione con l'Assessorato al Welfare, di cui si è avviato l'iter per il rinnovo. Gli sportelli hanno svolto prevalentemente attività di promozione e sensibilizzazione, mentre la richiesta di appuntamenti individualizzati è stata significativamente bassa.

A dicembre 2022 è stato istituito uno sportello apposito rivolto a student* di Uniba, per le problematiche inerenti all'orientamento sessuale e identità di genere.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Implementare i servizi agli studenti, i sostegni per i soggetti più vulnerabili, i supporti finanziari e le borse di studio

Obiettivo:

Promuovere le competenze e la professionalità anche attraverso percorsi di Life-long learning

Lo sviluppo delle competenze del personale costituisce un asset strategico per qualunque organizzazione, strumentale al miglioramento della performance. Una specifica attenzione è stata riservata alla formazione del personale neo-assunto, seguita da apposito monitoraggio. Il CUG ha proposto di coinvolgere negli eventi formativi anche i dirigenti, in quanto determinanti rispetto agli sviluppi di carriera del personale, nonché di promuovere esperienze di leadership al femminile, anche utilizzando lo strumento del mentoring.

Obiettivo:

Avviare lo smart working a regime

L'Amministrazione ha inteso dare continuità all'esperienza del lavoro agile pandemico, adottando apposita regolamentazione, nella cui stesura il CUG è stato coinvolto. Nel sistema di valutazione della performance, appositi indicatori sono stati introdotti per i lavoratori agili. Attività formative strumentali all'avvio del lavoro agile ordinario sono state progettate. E' stata altresì avviata un'attività di monitoraggio, già rispetto ai primi mesi di attuazione del regime ordinario, in

collaborazione con il CUG. In particolare, il Comitato ha richiesto che il monitoraggio del lavoro agile sia condotto in una prospettiva di genere, al fine di rilevare se lo stesso non finisce con il risolversi in un mero supporto all'attività di cura.

Obiettivo:

Introdurre misure per la conciliazione vita-lavoro del personale Uniba

Obiettivo:

Promuovere salute e benessere psicologico del personale UNIBA

Nel rilasciare parere positivo sulla bozza di aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a valere sull'annualità 2023, sottoposto dall'Amministrazione, il CUG ha rimarcato in particolare la valenza che il Sistema attribuisce, con riferimento al processo di assegnazione degli obiettivi, alla condivisione con il personale, da parte del responsabile di struttura, degli obiettivi e dei comportamenti attesi, attraverso colloqui individuali o di gruppo, al fine di assicurare una efficace implementazione del benessere organizzativo.

Obiettivo:

Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo

Obiettivo:

Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo e nelle commissioni

L'Amministrazione ha intrapreso azioni di monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso. Il CUG ha proposto di intervenire sulla composizione delle commissioni non solo rispettando la parità di genere, ma accertandosi altresì che le stesse adottino criteri di valutazione che non siano penalizzanti per le progressioni di carriera delle donne.

Obiettivo:

Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale

Obiettivo:

Ampliare e strutturare l'offerta del Servizio di Counseling Psicologico

Orientato alla **promozione del benessere** di chi sperimenta un disagio personale legato a transizioni, interruzioni, blocchi e/o ritardi nel perseguitamento degli obiettivi di carriera, il Servizio di Counseling Psicologico **accompagna gli utenti** in un percorso di consapevolezza, conoscenza di sé, cambiamento e crescita personale.

È uno **spazio di ascolto** sulle difficoltà della vita universitaria e sulle strategie per fronteggiarle.

Nel corso del 2022 il servizio è stato potenziato con un conseguente incremento degli accessi.

A dicembre del 2022 è stato istituito uno sportello rivolto a student* di Uniba, per le problematiche inerenti all'orientamento sessuale e identità di genere.

Il CUG ha accompagnato questa attività con l'approvazione del Regolamento per le Carriere Alias.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è stato nominato secondo le previsioni dello Statuto: designazione da parte delle



Portale CUG

OO.SS. per la componente sindacale;
designazione da parte del Senato
Accademico per la componente di parte
pubblica; procedura mista per la componente
studentesca.

Tipologia di atto: Decreto Rettoriale

Data: 03/02/2022

Organo sottoscrittore: Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale No
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione: European Diversity Month 2022 - mostra
"L'Unione europea Zona di libertà LGBTIQ
Costruiamo un'Unione in cui ognun* sia liber*
di essere sé stess*" Centro Polifunzionale
Studenti, 28/5/22 - partecipazione Vice Pres.
CUG

European Diversity Month 2022 - corso
Competenze Trasversali UNIBA A.A. 2021/22
- Agenda 2030, Cibo, salute, diseguaglianze
sociali "Diseguaglianze di opportunità e
parità di genere" su piattaforma Teams,
5/5/22 - relatrice Presidente CUG

European Diversity Month 2022 - workshop
"Diversity Management e Diritto
Antidiscriminatorio - Promuovere, valorizzare
e tutelare le differenze"" Dip. Giurisprudenza,
31/5/22 - organizzazione e coordinamento
Presidente CUG

Tavola rotonda, aperta al pubblico, "Misure e
politiche di prevenzione e contrasto della
violenza di genere: bilanci e prospettive" -
Dip. Jonico, 27 giugno 2022 - intervento
Presidente CUG

Predisposizione proposta di nuovo

Regolamento per l'attivazione e la gestione della Carriera Alias per soggetti in transizione di genere, sottoposta agli Organi di Governo - luglio 2022

Lezione aperta su "Benessere in Università e Diritto alla Salute" - Centro Polifunzionale Studenti 12 settembre 2022 - partecipazione Presidente CUG

Assemblea Ordinaria della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - on line, 6 ottobre 2022 - partecipazione Delegata Presidente CUG

L'OBBIETTIVO 5 DELL'AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE TRA PARTECIPAZIONE, RAPPRESENTANZA E CRIMINI DI GENERE - 6 ottobre 2022 Dip. Giurisprudenza - relatrice Presidente CUG

Redazione nuovo Regolamento di funzionamento del CUG, approvato dagli Organi di Governo 29/11-2/12 2022

Ciclo di incontri formativi per il personale tecnico-amministrativo: Linguaggio, parità uomo-donna e culture organizzative (5 dicembre 2022) - seminario progettato dal CUG

Ciclo di incontri formativi per il personale tecnico-amministrativo: Valorizzazione delle differenze di genere per il superamento degli stereotipi (6 dicembre 2022) - seminario progettato dal CUG

Laboratorio empowerment di genere: Il processo di costruzione del self-empowerment - 1° dicembre 2022 - organizzato dal CUG

Laboratorio empowerment di genere: Il genere nelle e delle organizzazioni - 15 dicembre 2022 - organizzato dal CUG

Laboratorio empowerment di genere: Oltre la stalled rivoluzione. Politiche, welfare, vita

quotidiana - 16 dicembre 2022 - organizzato dal CUG
Presentazione questionario di monitoraggio del lavoro agile - 19 dicembre 2022 - intervento della Presidente CUG
Riattivazione della Rete delle/i Referenti per la parità di genere dei Dipartimenti - dicembre 2022
Monitoraggio della presenza delle donne nei panel dei convegni, seminari e altre attività di public engagement del Dip. Giurisprudenza (giu-dic 2022) per il progetto No Woman No Panel - ricognizione ed elaborazione della Presidente CUG

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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

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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il CUG ha rilasciato parere e formulato proposte per il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024

Il CUG ha rilasciato parere e formulato proposte per la Programmazione Strategica 2023-25

Il CUG ha promosso la riattivazione della rete delle/i Referenti Dipartimentali per le questioni di genere

Piani di formazione del personale

Il CUG ha rilasciato parere sul catalogo delle attività formative per il PTA.

Il CUG ha progettato l'attività formativa sulle questioni di genere, attuativa del GEP

Il CUG ha patrocinato la Scuola Estiva delle Storiche, edizione 2022, per la quale l'Amministrazione ha messo a disposizione tre borse di studio destinate anche al personale tecnico amministrativo.

Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

Il CUG ha formulato proposte di modifica del Regolamento sulle Carriere Alias, approvate dagli Organi di Governo

Il CUG ha formulato proposte di modifica del Regolamento sul lavoro agile, recepite dagli Organi di Governo.

Il CUG ha formulato proposte di modifica del proprio Regolamento di funzionamento, approvate dagli organi di Governo

Criteri di valutazione del personale

Il CUG ha rilasciato parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

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

Il CUG ha rilasciato parere, formulato proposte e accompagnato l'attuazione del primo monitoraggio del lavoro agile a

regime

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha sollecitato ed ottenuto l'elaborazione degli esiti dell'indagine sul benessere di chi studia negli atenei italiani durante la pandemia del Covid 19, promossa dal Comitato precedente in collaborazione con la Conferenza degli organismi di parità delle Università Italiane.

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

Il CUG ha operato una ricognizione sulla implementazione della figura del Responsabile dei Processi di Inserimento delle Persone con Disabilità e sulle azioni di Benessere Organizzativo intraprese, compilando i questionari somministrati dalle referenti della Commissione Benessere Organizzativo e della Commissione Salute e Sicurezza della Rete Nazionale dei CUG, le quali hanno promosso due indagini rivolte ai CUG aderenti per raccogliere informazioni al riguardo.

Considerazioni conclusive

Nel suo primo anno di attività il CUG, che ha visto completarsi progressivamente la sua composizione, ha ritenuto in primo luogo di operare in continuità con le priorità individuate dal Comitato precedente, in particolare portando a compimento alcune delle attività che erano rimaste a livello istruttorio (ad es. Regolamento Carriere Alias). Il CUG, inoltre, ha rilasciato pareri sulla Programmazione strategica di Ateneo e, in particolare sul Regolamento per il lavoro agile. Ha anche supportato l'Amministrazione nell'avvio delle attività di implementazione del Gender Equality Plan, approvato a dicembre 2021. Il Comitato ha promosso e partecipato attraverso i suoi componenti ad iniziative culturali e formative sulla parità di genere e il diversity management. Il Comitato ha provveduto a redigere il proprio nuovo regolamento di funzionamento, che è stato approvato dagli Organi di Governo.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-2023>