



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trieste - 2024

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)

[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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (730.31 KB)

(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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)



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

2026

2026 - 2029

[piano_azioni_positive_units-triennio_2026-2029-anno_2026.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2026-2029-anno_2026.pdf)
(904.13 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	21	67	89	59	0	7	31	57	22
Personale non dirigente	PO Tempo Indeterminato	0	0	7	44	58	0	0	0	10	18
Personale non dirigente	RD Tempo Determinato	1	65	22	8	1	0	36	13	11	0
Personale non dirigente	RU Tempo Indeterminato	0	0	3	17	17	0	0	1	18	18
Personale non dirigente	Non Docenti TI - B	0	0	0	13	6	0	0	0	13	5
Personale non dirigente	Non Docenti TI - C	6	24	36	60	26	24	36	55	101	20
Personale non dirigente	Non Docenti TI - D	1	10	9	24	9	3	22	17	55	8
Personale non dirigente	Non Docenti TI - EP	0	1	2	8	3	0	0	0	10	2
Personale non dirigente	Non Docenti TD - C	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - D	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TI	0	0	1	0	3	0	0	0	8	4
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

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI (TD)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	RETTORE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		8	122	149	268	182	28	103	120	285	98
Totale % sul personale complessivo		0,59	8,95	10,93	19,66	13,35	2,05	7,56	8,80	20,91	7,19

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	7	105	84	61	12	269	52,64	36,90	25	96	57	59	5	242	47,36	38,17
Tra 3 e 5 anni	1	9	21	40	18	89	59,33	12,21	3	6	21	22	9	61	40,67	9,62
Tra 5 e 10 anni	0	8	24	52	11	95	62,50	13,03	0	1	21	28	7	57	37,50	8,99
Superiore a 10 anni	0	0	20	115	141	276	50,18	37,86	0	0	21	176	77	274	49,82	43,22
Totale	8	122	149	268	182	729			28	103	120	285	98	634		
Totale %	0,59	8,95	10,93	19,66	13,35	53,48			2,05	7,56	8,80	20,91	7,19	46,52		

⁽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	309	64,24	172	35,76	481	35,47
PO-PA-RU-RD	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
PO-PA-RU-RD	Dottorato di ricerca	170	71,13	69	28,87	239	17,63
PTA e CEL	Inferiore al Diploma superiore	27	61,36	17	38,64	44	3,24
PTA e CEL	Diploma di scuola superiore	119	43,59	154	56,41	273	20,13

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PTA e CEL	Laurea	87	29,29	210	70,71	297	21,90
PTA e CEL	Dottorato di ricerca	13	61,90	8	38,10	21	1,55
Totale personale		725		631		1356	
Totale % sul personale complessivo		53,19		46,29		99,49	

⁽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 53,48% e le donne il 46,52% del personale. Il maggiore disequilibrio si ha con riguardo al personale con anzianità compresa tra 5 e 10 anni di servizio (uomini 62,50%; donne 37,50%), segue poi il personale con anzianità compresa tra i 3 e i 5 anni di servizio (uomini 59,33%; donne 40,67%), quello con anzianità inferiore a tre anni di servizio (uomini 52,64%; donne 47,36%), e, infine, il personale con oltre 10 anni (uomini 50,18%; donne 49,82%). In relazione al personale docente si registra un marcato differenziale in favore del genere maschile per quanto concerne il ruolo dei professori ordinari (109 uomini; 28 donne) e dei professori associati (236 uomini; 117 donne). E' presente un sensibile disequilibrio di genere per quanto concerne i ricercatori a termine (96 uomini; 60 donne). In relazione ai ricercatori di ruolo a tempo indeterminato non si evidenzia un gap (37 uomini; 37 donne).

Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo non dirigenziale, si registra una presenza maggiore delle donne, pari a 361 unità di personale, a fronte di 232 uomini. Quanto al personale dirigenziale esiste un sostanziale equilibrio (3 donne, di cui una qualifica di dirigente generale; 3 uomini, di cui uno è a termine).

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 (61,90% uomini; 38,10% donne) e in possesso di laurea (29,29% uomini; 70,71% donne); divario che diminuisce in relazione al personale in possesso del diploma di scuola superiore (43,59% uomini; 56,41% donne) e aumenta nuovamente per quanto concerne il personale con titolo inferiore al diploma (61,36% uomini; 38,64% donne). In relazione al personale PA/PU/RD/RU, esiste un notevole divario con riguardo al possesso del titolo di dottore di ricerca che vede una netta prevalenza in favore del genere maschile (71,1%uomini; 28,87% 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

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	10	1	11	47,83	4,47	0	1	4	3	4	12	52,17	3,08
Part Time >50%	0	0	1	3	0	4	8,70	1,63	0	0	9	27	6	42	91,30	10,80

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	7	36	49	93	46	231	40,81	93,90	28	59	61	158	29	335	59,19	86,12
Totale	7	36	50	106	47	246			28	60	74	188	39	389		
Totale %	1,10	5,67	7,87	16,69	7,40	38,74			4,41	9,45	11,65	29,61	6,14	61,26		

⁽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 a richiesta	0	0	2	14	1	17	22,37	10,83	0	2	14	33	10	59	77,63	18,21
Personale che fruisce del lavoro agile	4	22	32	52	19	129	33,25	82,17	21	34	61	116	27	259	66,75	79,94
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	6	4	11	64,71	7,01	0	0	0	3	3	6	35,29	1,85
Totale	4	22	35	72	24	157			21	36	75	152	40	324		
Totale %	0,83	4,57	7,28	14,97	4,99	32,64			4,37	7,48	15,59	31,60	8,32	67,36		

⁽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, 90%), mentre solo il 6,10% 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 (86,12%), ricorrendo al lavoro a tempo parziale il restante 13,88%. 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 (47,83 uomini; 52,17% donne), invertendo la tendenza dello scorso anno che vedeva una leggera differenza in favore degli uomini (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% (8,70%; 91,30% donne), gap aumentato anche rispetto ai valori dello scorso anno (10% uomini; 90% donne).

Esiste un significativo divario anche per quanto concerne il lavoro agile e il lavoro part time come misura di conciliazione vita/lavoro. Le donne utilizzano maggiormente queste tipologie di flessibilità e, nello specifico, nel 77, 63% ricorrono al part-time a fronte del 22,37% degli uomini; nel 66,75% dei casi le donne usano il lavoro agile a fronte del 33, 25% degli uomini. In via residuale, gli uomini utilizzano prevalentemente la flessibilità oraria come misura di conciliazione vita/lavoro nel 64,71% a fronte del 35,29% delle donne, dato che non stupisce dal momento che per il personale di genere maschile il regime orario a tempo pieno è preponderante.

Nel complesso il ricorso a queste misure è pari al 32,64% per gli uomini e al 67,36% per le donne, con un prevalente uso

di questi strumenti da parte della popolazione di genere femminile.

In relazione al personale docente e ricercatore prevale l'uso del tempo pieno per entrambi i generi.

Per un certo periodo, l'Ateneo ha garantito una serie di misure di conciliazione vita-lavoro al personale tecnico amministrativo, CEL e, ove applicabili, al personale Dirigente, Docente e Ricercatore. Fino ad agosto 2023, infatti, 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.

La flessibilità oraria in entrata fino alle ore 10 è stata tolta ad agosto 2023, ripristinando la consueta fascia 7.45 - 9.00, per questo non è stata inserita come misura di conciliazione vita/lavoro per il 2023.

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 raccolte.

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.

Nel corso del 2023 la disciplina del lavoro agile non ha subito modifiche rispetto al 2022. A inizio 2024, invece, è stato approvato il nuovo Regolamento per la disciplina dello smartworking, che ha previsto nuove modalità specifiche di attuazione dell'istituto. Tali modifiche sono entrate in vigore con gli accordi individuali a partire da aprile 2024.

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	470	39,73	713	60,27	1183	42,96
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	194	26,80	530	73,20	724	26,29
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	64	9,17	634	90,83	698	25,34
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	85	57,05	64	42,95	149	5,41
Totale permessi	813	29,52	1941	70,48	2754	

⁽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 29,52% dei casi da uomini e nel 70,48% da donne, in aumento rispetto ai valori del 2022 (36,40% uomini; 63,60% donne), secondo questa suddivisione: permessi giornalieri, uomini 39,73% e 60,27% donne; permessi orari, uomini 26,80% e 73,20% donne; permessi giornalieri per congedi parentali, 9,17% uomini e 90,83% donne; permessi orari per congedi parentali, 57,05% uomini e 42,95% donne.

I dati confermano un maggiore uso di queste tipologie di congedi e permessi da parte delle donne sulle quali, tra l'altro, grava il peso maggiore del lavoro di cura in questo particolare e delicato ambito.

Infatti, dai dati disaggregati forniti dagli uffici risulta che, nel 2023, il numero permessi giornalieri ex lege n. 104/1992 fruiti dagli uomini sono stati 319 (nel 2022 erano 470) a fronte dei 641 permessi fruiti dalle donne (nel 2022 erano 713). Anche in relazione al numero permessi dei permessi orari ex lege n. 104/1992 (n. ore) sussiste il gap, poichè risultano fruiti dagli uomini 121 (nel 2022 erano 194) a fronte di 530 richiesti dalle donne (dato invariato rispetto al 2022).

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

- Part-time
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a 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 Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

AZIONI/INIZIATIVE: Redazione Bilancio di Genere

PAP 2023-2025 Azione 4 A, Valorizzare i dati amministrativi per le analisi di parità e benessere.

PIAO 2023 OB. 4.9 Attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive

L'Ateneo ha costituito un Gruppo di coordinamento, con il compito di assumere le decisioni necessarie all'attuazione del progetto. Nel 2023 è stato reso disponibile da CINECA uno specifico cruscotto che raccoglie una serie di dati e indicatori di contesto per ogni singolo Ateneo, i dati sono aggiornati al 2022/2023.

E' stata operata una prima riclassificazione delle voci di bilancio relative alle spese, in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne, secondo le tre categorie disponibili in UGOV.

2. 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 2023-2025 Azioni 1 D/E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

Azioni 2 C/E PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

PIAO 2023 OB. 4.5 Promuovere la formazione e l'aggiornamento professionale del personale

All'interno degli ambiti previsti nel Piano di formazione 2023, le iniziative di formazione su temi delle pari opportunità hanno riguardato: clima organizzativo e gestione della microconflittualità - comunicazione facilitata - tutela della salute e promozione del benessere - migliorare la comunicazione - leadership e gestione dei collaboratori - lavorare in gruppo

OB. 4.3 Migliorare l'efficienza della macchina amministrativa

Sul tema della comunicazione interna è stato realizzato uno specifico intervento di audit nel quale sono stati oggetto di analisi aspetti legati alla corretta comunicazione aziendale.

È stata predisposta una cassetta dei suggerimenti "virtuale", attivata a giugno 2023. Da allora, i suggerimenti segnalati sono oltre una ventina e spaziano su vari temi: valorizzazione e sostenibilità degli spazi, servizi informatici, comunicazione interna ed esterna, semplificazione, servizi agli studenti.

Prosegue, inoltre, la diffusione periodica a tutto il personale di newsletter relative alle principali iniziative e risultati conseguiti dall'Ateneo.

3. OBIETTIVO Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

AZIONI/INIZIATIVE: ALTRO: INIZIATIVE A SUPPORTO DI PERSONALE/STUDENTI CON DISABILITÀ

PAP 2023-2025 Azione 1 F CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

PIAO 2023 OBIETTIVO 3.3 Progettazione di nuovi servizi per gli studenti o ampliamento di quelli esistenti

Le risorse che risultano spese ammontano circa all'88%. Tali risorse risultano utilizzate principalmente per l'acquisto di dispositivi e ausili per il personale con disabilità e DSA (lettura e scrittura facilitata, scansione testi, postazioni ergonomiche), per servizi di trasporto e accompagnamento utenti disabili e per tutor dedicati.

OBIETTIVO 5.6 Supportare le azioni per promuovere la sostenibilità degli spazi

L'attività svolta nel 2023 ha visto la predisposizione preliminare di uno studio di fattibilità complessivo sugli interventi da realizzare negli edifici all'interno del quale sono state recepite anche le indicazioni del PEBA. Gli interventi sono in corso di realizzazione, come da programmazione delle opere.

4. OBIETTIVO Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE: Indagine sul benessere organizzativo del personale

PAP 2023-2025 Azione 2 A, PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

PIAO 2023 OB. 4.9 Attuazione delle azioni previste dal Programma di azioni positive

A giugno 2023 si è svolta l'indagine sul benessere organizzativo che, per la prima volta è stata estesa anche al personale

docente e ricercatore. Gli esiti di entrambe le rilevazioni sono stati elaborati per individuare le possibili azioni di miglioramento e verranno presentati pubblicamente nella primavera del 2024.

5. OBIETTIVO Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE: ALTRO: Iniziative di welfare per il personale (budget assegnato 2023 euro 320.000)

PIAO 2023 OB. 3.6 Potenziare le iniziative a supporto del welfare aziendale

Anche per l'anno 2023 sono state garantite le risorse per la fruizione dei benefici previsti nell'ambito del Welfare di Ateneo.

Sono in atto numerose convenzioni di tariffe agevolate, con studi dentistici e fisioterapici e farmacie del territorio, offerta in fase di ampliamento oltre al territorio comunale, anche per soddisfare le esigenze del personale pendolare.

6. OBIETTIVO Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE: Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto

PAP 2023-2025 Azione 2 B, PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

PIAO 2023 OB. 3.2 Sviluppare accordi e convenzioni di servizi con gli enti del territorio

Lo Sportello Psicologico rivolto agli studenti è attivo già dal 2022, nel 2023 è stato stipulato un accordo con Ardis per il rinnovo del servizio. Parallelamente al servizio per gli studenti, prosegue l'attività di uno sportello psicologico per il personale, sulla base dell'azione sperimentale già intrapresa che ha avuto un grande seguito.

7. OBIETTIVO Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

AZIONI/INIZIATIVE: Promuovere la valorizzazione del personale

PAP 2023-2025 Azione 2 D, PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

PIAO 2023 OB. 4.8 Promuovere la valorizzazione del personale

Per i nuovi assunti 2023 sono state organizzate due sessioni di formazione specifica che hanno coinvolto oltre 40 persone.

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. Inoltre, alla fine del 2023, è stato effettuato l'aggiornamento annuale del Piano di Azioni Positive 2023-2025.

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.

Talune azioni del PAP sono state oggetto di inglobamento nei documenti di programmazione ai sensi della disciplina vigente in funzione anche dell'aggiornamento del piano strategico di Ateneo.

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 x personale TA	226	1441	1793	2426	665	6551	33,16	67,15	1209	2363	3478	5378	777	13205	66,84	79,69
Aggiornamento professionale x Docenti e ricercatori	0	64	146	232	118	560	55,89	5,74	4	27	89	192	130	442	44,11	2,67
Aggiornamento professionale x Dirigenti	0	0	0	176	0	176	56,05	1,80	0	0	118	0	20	138	43,95	0,83
Competenze manageriali/relazionali x personale TA	41	108	181	344	48	722	30,45	7,40	215	224	425	659	126	1649	69,55	9,95
Competenze manageriali/relazionali x Docenti e ricercatori	0	0	0	11	0	11	33,33	0,11	0	8	6	8	0	22	66,67	0,13
Competenze manageriali/relazionali x Dirigenti	0	0	0	132	0	132	70,21	1,35	0	0	56	0	0	56	29,79	0,34
Formazione specialistica x personale TA	0	0	44	88	44	176	80,00	1,80	0	0	0	44	0	44	20,00	0,27
Formazione specialistica x Dirigenti	0	0	0	44	0	44	100,00	0,45	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Sicurezza online x personale TA	8	8	16	68	35	135	46,88	1,38	0	19	36	78	20	153	53,13	0,92
Sicurezza online x docenti e ricercatori	0	43	121	180	132	476	64,41	4,88	0	20	36	137	70	263	35,59	1,59
Sicurezza: antincendio, PS, radioprotezione, Laser x Docenti e ricercatori	0	49	89	30	13	181	66,30	1,86	0	7	11	51	23	92	33,70	0,56
Sicurezza: antincendio, PS, Radioprotezione, Laser x personale TA	0	143	98	291	47	579	55,41	5,93	26	55	120	249	16	466	44,59	2,81
Sicurezza: antincendio, PS, Radioprotezione, Laser x altri ruoli	13	0	0	0	0	13	24,07	0,13	28	13	0	0	0	41	75,93	0,25
Totale ore	288	1856	2488	4022	1102	9756			1482	2736	4375	6796	1182	16571		
Totale ore %	1,09	7,05	9,45	15,28	4,19	37,06			5,63	10,39	16,62	25,81	4,49	62,94		

⁽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 e approvato presumibilmente 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	91	57,23	68	42,77	159	66,53	
Reclutamento personale TA e Dirigenti	34	42,50	46	57,50	80	33,47	
Totale personale	125		114		239		
Totale % sul personale complessivo	9,17		8,36		17,53		

⁽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 57,23% di commissari di genere maschile a fronte del 42,77% 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 sussiste a vantaggio del genere femminile, essendo la quota ripartita tra il 42,50% di uomini e il 57,50% di donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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	€3912,00	€3710,00	€ -202,00	-5,44
PO - Professori Ordinari	€5389,00	€5118,00	€ -271,00	-5,30
RU - Ricercatori Universitari	€3257,00	€3221,00	€ -36,00	-1,12
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€2653,00	€2501,00	€ -152,00	-6,08
PTA-CATEGORIA B	€1914,00	€1962,00	€ 48,00	2,45
PTA-CATEGORIA C	€1994,00	€1968,00	€ -26,00	-1,32

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PTA-CATEGORIA D	€2390,00	€2342,00	€ -48,00	-2,05
PTA-CATEGORIA EP	€3449,00	€3273,00	€ -176,00	-5,38
Dirigenti Tempo Ind	€4771,00	€5131,00	€ 360,00	7,02

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 i ricercatori a tempo determinato ex lege 240/10 (-6,08%), a seguire i professori associati (-5,44%), il personale TA - categoria EP (-5,38%), i professori ordinari (-5,30%), i ricercatori a tempo indeterminato (-1,12%), il personale TA categoria D (-2,05%), il personale TA-categoria C (-1,32%). Non risultano invece presenti differenziali retributivi a sfavore delle donne in relazione al personale TA - categorie dei Dirigenti (+7,02), al personale TA-categoria B (+2,45).

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel 2023 sono state realizzate due indagini sul benessere organizzativo: la seconda edizione di quella riservata al personale TA/CEL e la prima edizione di quella riservata al personale docente.

I risultati devono ancora essere presentati alla comunità accademica.

Il riferimento è riportato nell'obiettivo 4 della Sezione 2 del format amministrazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Non so**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Nel 2023 è stata rinnovata la convenzione con Ardis per il proseguimento del servizio di supporto psicologico. A giugno 2023 sono stati stipulati due contratti di co.co.co. della durata di 18 mesi con due psicologi che erogano il servizio destinato a studenti e personale nei locali di Ardis. Al momento non risultano report sul periodo di attività svolto.

Il riferimento è riportato nell'obiettivo 6 della Sezione 2 del format amministrazione.

Nel nuovo Piano strategico di Ateneo 2023/2026, l'obiettivo DID-O.2 Migliorare la qualità dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti, prevede una specifica azione (DID-O.2-A.4) riferita all'avvio di un progetto di Ateneo per favorire il benessere delle studentesse e degli studenti. Tale progetto è finalizzato a intercettare le difficoltà sia personali che negli studi, adeguare percorsi e metodologie didattiche alle diverse esigenze e condizioni degli studenti, fornire uno sportello di counseling psicologico.

Il riferimento è riportato nell'obiettivo 4 della Sezione 3 del format Amministrazione (Azioni da realizzare 2024).

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/*counseling* 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

Dalla relazione annuale redatta dalla Consigliera di fiducia e riferita all'anno 2023, si ricava che, in tale periodo, si è assistito, complessivamente, a una riduzione delle richieste di intervento. In particolare, rispetto ad anni passati, si evidenzia un ricorso alla Consigliera di Fiducia in situazione in cui il servizio richiesto è un sostegno di tipo psicologico. In nessun caso, secondo quanto indicato nella relazione, si è avuto modo di trattare situazioni di molestie sessuali. Nella relazione, tuttavia, si mette in luce il fatto che, nonostante non si siano ravvisate situazioni di molestie sessuali, sono pervenute richieste di chiarimenti in merito a cosa costituisca o possa costituire una molestia; il forte allarme sociale causato dagli accadimenti riferiti ai tanti femminicidi ha destato grande attenzione, aumentando la necessità di chiarire quando e come poter riconoscere una situazione di molestia o di violenza al fine di poterle prevenire soprattutto nell'ambito della componente studentesca.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

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.

Nel 2023 l'obiettivo generale (OB. 4.2 del PIAO 2023-2025) ha previsto il supporto organizzativo all'assegnista di ricerca incaricato della realizzazione del progetto di studio finalizzato alla revisione e semplificazione della regolamentazione interna. Tutte le Aree dirigenziali dell'amministrazione sono state coinvolte per l'analisi e la rendicontazione delle attività. Tra i regolamenti rivisti o di nuova adozione sulle tematiche di conciliazione lavoro/vita privata e familiare risultano: Regolamento permessi studio 150 ore e Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza (telelavoro) del personale tecnico amministrativo.

Nonostante la presenza 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. Semplificazione e accessibilità delle informazioni nel 2023; con riguardo a questo ultimo obiettivo si evidenzia che è stato svolto un intervento di audit sulla comunicazione interna, riportato nell'obiettivo 2 della Sezione 2 del format amministrazione.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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: si veda obiettivo 4 della Sezione 2 del format amministrazione.

- 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);

Per i nuovi assunti 2023 sono state organizzate due sessioni di formazione specifica (nel primo e nel secondo semestre 2023) che hanno coinvolto oltre 40 persone. Il riferimento è riportato nell'obiettivo 7 della Sezione 2 del format amministrazione.

- 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); si veda obiettivo 2 della Sezione 2 del format amministrazione.

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.

Si veda, in proposito, obiettivo 4 della Sezione 2 del format amministrazione.

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). Vedi obiettivo 5 della Sezione 2 del format amministrazione.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

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.

Al riguardo, in particolare, si veda l'obiettivo 2 della Sezione 2 del format amministrazione.

Per quanto concerne il fattore della disabilità, nel 2023 l'attività dello Sportello disabili è proseguita con l'erogazione

continuativa dei servizi previsti. L'indicatore utilizzato per la misurazione dell'efficienza del servizio è stata la percentuale di utilizzo delle risorse assegnate, che risulta intorno al 90% (dato non definitivo in attesa della chiusura del bilancio 2023).

Il riferimento è riportato nell'obiettivo 3 della Sezione 2 del format amministrazione.

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.

Per quanto riguarda la realizzazione delle azioni del PEBA vedi sempre l'obiettivo 3 della Sezione 2 del format amministrazione.

Inoltre, dal 2018 il nostro Ateneo ha nominato anche il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ex art 39-ter Dlgs 165/2001).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina del Rettore
Tipologia di atto:	decreto rettorale n. 1198 del 20 dicembre 2022
Data:	20/12/2022
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€7000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€2000,00
Interventi realizzati a costo zero:	No
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:
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- 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

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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?

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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

consulenza in tema di Gender Equality Plan

La Presidente del CUG è stata consultata dal Magnifico Rettore e dalla Direttrice Generale per la redazione delle linee guida sulla presenza di genere nei convegni scientifici e divulgativi, assieme alla delegata per la comunicazione, linee guida che sono state poi adottate.

Consulenza sulla predisposizione di Piani e relativo Aggiornamento

Il CUG ha partecipato alla redazione del Piano Strategico di Ateneo con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, della Presidente che ha preso parte alle riunioni, formulando proposte in relazione alle tematiche oggetto del CUG anche richiamando le azioni del PAP e del GEP.

Il CUG partecipa alla redazione del Bilancio di Genere con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, della Presidente.

Sulla richiesta di pareri al CUG

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

- A. Regolamento per la fruizione dei Permessi straordinari retribuiti per motivi di studio "150 ore" a favore del personale tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Trieste;
- B. Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza (telelavoro);
- C. Aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ateneo.

Erogazione di 4 borse di studio per partecipazione di studenti e personale TA a scuole estive di formazione sui temi del Comitato.

Erogazione di 3 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.

Organizzazione del Workshop "La SSLMIT e la comunicazione semplificata per l'inclusione sociale". L'incontro ha avuto l'obiettivo di illustrare le ricerche compiute sulla comunicazione rivolta a persone con bisogni speciali.

Organizzazione dell'iniziativa CUG in Tour nei Consigli di Dipartimento - attività di sensibilizzazione sul ruolo del Comitato, ossia un ciclo di presentazioni sul ruolo del CUG e sulle relative attività in occasione dei Consigli dei dieci Dipartimenti

dell'Università di Trieste.

Organizzazione della conferenza "Percorsi di Empowerment al femminile: testimonianze e buone prassi", rivolta alla comunità studentesca.

Organizzazione dell'evento "Dove lavorano mamma e papà. Una giornata all'Università", in occasione del quale è stata offerta l'opportunità di condividere, per una giornata, l'esperienza lavorativa dei propri familiari e far conoscere l'Ateneo ai bambini e alle bambine, ai ragazzi e alle ragazze attraverso varie attività e laboratori.

Organizzazione della Conferenza "Dalla tutela della salute alla promozione del benessere nei luoghi di lavoro e di studio" in collaborazione con il CUG dell'Azienda Sanitaria giuliana isontina.

Organizzazione della "Focus Week. Conoscere, formare e informare per eliminare la violenza contro le donne". In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG dell'Università di Trieste ha promosso una settimana di manifestazioni rivolte alla comunità universitaria e alla cittadinanza allo scopo di approfondire il fenomeno da differenti prospettive e offrire strumenti per conoscere, formare e informare.

Organizzazione dell'iniziativa "Da Antigone ad Atena. Donne assetate di Giustizia", una conferenza-spettacolo per sensibilizzare la cittadinanza sui temi della parità di genere. La manifestazione è stata organizzata dal CUG dell'Università di Trieste, Scuola Superiore della Magistratura-Struttura territoriale di Trieste, Comitato per le Pari Opportunità del Consiglio Giudiziario presso la Corte d'Appello di Trieste, Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Trieste.

Il CUG ha patrocinato numerosi eventi e conferenze organizzate da altri Dipartimenti dell'Ateneo triestino.

Il CUG partecipa a numerosi network (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, UNIRE, RETE DEI CUG), partecipando alle diverse attività promosse da queste reti, come ad esempio conferenze, indagini, questionari, assemblee.

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, con un ulteriore sensibile aumento, rispetto al 2022, del carico di cura delle donne in relazione alla fruizione dei permessi ex lege 104/1990.

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, 2022; PAP) realizzare un processo di condivisione dei risultati, di analisi delle criticità emerse, di individuazione delle strade praticabili per superarle.

Rispetto alle passate relazioni sullo stato del personale, l'Ateneo sembra mostrare una maggiore propensione ad effettuare con più frequenza, ossia con cadenza biennale, le indagini sul benessere lavorativo.

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, continua a persistere il fatto che la programmazione in tema di prevenzione di ogni forma di discriminazione in Ateneo sia 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). Rispetto allo scorso anno, tuttavia, si segnala un importante miglioramento in relazione alle scelte di policy, miglioramento dovuto all'adozione delle linee guida per la presenza di donne negli eventi scientifici e all'adozione di un sistema di premialità in termini di punti organico in favore dei Dipartimenti che, come effetto del reclutamento, riequilibrano il gap di genere nel ruolo di professore ordinario se presente.

Continua ad essere 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-2024>