



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Parma - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Parma

| | |
|--|---|
| Acronimo: | UniPr |
| Regione: | Emilia-Romagna |
| Provincia: | PR |
| Comune: | Parma |
| CAP: | 43124 |
| Indirizzo: | Via Università,12 |
| Codice Amministrazione: | uni_pr |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

| 2022 | 2023 |
|---|---|
| 2020 -2022 | 2023-2025 (sez. 2.2.6) |
| piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf) (478.44 KB) | piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2023-2025-sez-226-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2023-2025-sez-226-anno_2023.pdf) (3.47 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 |
| Dirigente di livello generale | | 0 | 0 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Personale non dirigente | EP | 0 | 4 | 3 | 18 | 6 | 0 | 3 | 17 | 20 | 10 |
| Personale non dirigente | D | 2 | 13 | 21 | 51 | 12 | 11 | 28 | 70 | 89 | 31 |
| Personale non dirigente | C | 17 | 25 | 46 | 69 | 12 | 12 | 77 | 83 | 107 | 27 |
| Personale non dirigente | B | 7 | 6 | 8 | 13 | 1 | 1 | 4 | 13 | 12 | 9 |
| Personale non dirigente | collaboratore esperto linguistico | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 8 | 9 | 2 |
| Personale non dirigente | tecnologo | 1 | 5 | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| Totale personale | | 27 | 56 | 80 | 157 | 33 | 28 | 118 | 193 | 239 | 79 |
| Totale % sul personale complessivo | | 2,67 | 5,54 | 7,92 | 15,54 | 3,27 | 2,77 | 11,68 | 19,11 | 23,66 | 7,82 |

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 | 25 | 45 | 41 | 48 | 9 | 168 | 43,41 | 48,98 | 25 | 74 | 113 | 7 | 0 | 219 | 56,59 | 45,72 |
| Tra 3 e 5 anni | 1 | 9 | 36 | 69 | 16 | 131 | 37,97 | 38,19 | 3 | 9 | 69 | 133 | 0 | 214 | 62,03 | 44,68 |

| 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⁾ |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 2 | 33 | 7 | 42 | 48,28 | 12,24 | 0 | 3 | 11 | 31 | 0 | 45 | 51,72 | 9,39 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 66,67 | 0,58 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 33,33 | 0,21 |
| Totale | 26 | 54 | 79 | 152 | 32 | 343 | | | 28 | 87 | 193 | 171 | 0 | 479 | | |
| Totale % | 3,16 | 6,57 | 9,61 | 18,49 | 3,89 | 41,73 | | | 3,41 | 10,58 | 23,48 | 20,80 | 0,00 | 58,27 | | |

⁽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⁾ |
| B | Inferiore al Diploma superiore | 17 | 62,96 | 10 | 37,04 | 27 | 2,83 |
| C | Inferiore al Diploma superiore | 18 | 46,15 | 21 | 53,85 | 39 | 4,09 |
| D | Inferiore al Diploma superiore | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,42 |
| B | Diploma di scuola superiore | 21 | 58,33 | 15 | 41,67 | 36 | 3,78 |
| C | Diploma di scuola superiore | 77 | 39,90 | 116 | 60,10 | 193 | 20,25 |
| D | Diploma di scuola superiore | 19 | 36,54 | 33 | 63,46 | 52 | 5,46 |
| EP | Diploma di scuola superiore | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,31 |
| B | Laurea | 4 | 40,00 | 6 | 60,00 | 10 | 1,05 |
| C | Laurea | 53 | 36,05 | 94 | 63,95 | 147 | 15,42 |
| D | Laurea | 61 | 27,98 | 157 | 72,02 | 218 | 22,88 |
| EP | Laurea | 25 | 39,06 | 39 | 60,94 | 64 | 6,72 |
| CEL | Laurea | 5 | 20,83 | 19 | 79,17 | 24 | 2,52 |
| B | Laurea magistrale | 0 | 0,00 | 1 | 100,00 | 1 | 0,10 |
| C | Laurea magistrale | 20 | 33,33 | 40 | 66,67 | 60 | 6,30 |
| D | Laurea magistrale | 14 | 31,82 | 30 | 68,18 | 44 | 4,62 |
| EP | Laurea magistrale | 5 | 50,00 | 5 | 50,00 | 10 | 1,05 |
| CEL | Laurea magistrale | 1 | 12,50 | 7 | 87,50 | 8 | 0,84 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| C | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,31 |
| D | Dottorato di ricerca | 1 | 14,29 | 6 | 85,71 | 7 | 0,73 |
| EP | Dottorato di ricerca | 0 | 0,00 | 3 | 100,00 | 3 | 0,31 |
| Totale personale | | 342 | | 611 | | 953 | |
| Totale % sul personale complessivo | | -- | | -- | | -- | |

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

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

In Ateneo si attesta il dato di una prevalenza di personale femminile che detiene anche la percentuale più alta legata al titolo di studio più elevato: laurea o laurea magistrale. Le fasce d'età maggiormente rappresentate sono quelle dai 41/50 e 51/60. Sostanzialmente non si evidenziano particolari squilibri nelle categorie di ruoli fino al livello D. La categoria EP mostra una prevalenza di donne. Si evidenzia però un netta riduzione di donne nella sezione relativa alla dirigenza che negli ultimi anni ha visto in Ateneo una inversione di tendenza mostrando un valore sempre più crescente che attesta la presenza maggiore di uomini (n. 5) rispetto alle donne (n. 2). L'incarico di direttore generale, che in passato era stato affidato ad una donna, attualmente è assegnato ad un uomo.

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 | 25 | 46 | 76 | 143 | 32 | 322 | 37,53 | 94,15 | 24 | 83 | 170 | 192 | 67 | 536 | 62,47 | 86,45 |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,67 | 0,29 | 0 | 1 | 2 | 10 | 1 | 14 | 93,33 | 2,26 |
| Part Time ≤50% | 0 | 2 | 4 | 12 | 1 | 19 | 21,35 | 5,56 | 1 | 2 | 19 | 37 | 11 | 70 | 78,65 | 11,29 |
| Totale | 25 | 49 | 80 | 155 | 33 | 342 | | | 25 | 86 | 191 | 239 | 79 | 620 | | |
| Totale % | 2,60 | 5,09 | 8,32 | 16,11 | 3,43 | 35,55 | | | 2,60 | 8,94 | 19,85 | 24,84 | 8,21 | 64,45 | | |

⁽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⁾ |
| PART-TIME ORIZZONTALE SU RICHIESTA | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | 3,67 | 2,26 | 0 | 1 | 16 | 32 | 56 | 105 | 96,33 | 21,43 |
| Personale che fruisce di part time verticale a richiesta | 0 | 2 | 3 | 10 | 1 | 16 | 37,21 | 9,04 | 0 | 2 | 5 | 15 | 5 | 27 | 62,79 | 5,51 |
| Personale che fruisce di part time misto a richiesta | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,20 |
| Personale che fruisce di telelavoro | 1 | 3 | 3 | 8 | 1 | 16 | 26,67 | 9,04 | 0 | 7 | 16 | 15 | 6 | 44 | 73,33 | 8,98 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 7 | 21 | 36 | 67 | 10 | 141 | 31,06 | 79,66 | 12 | 50 | 94 | 120 | 37 | 313 | 68,94 | 63,88 |
| Totale | 8 | 27 | 43 | 87 | 12 | 177 | | | 13 | 60 | 131 | 182 | 104 | 490 | | |
| Totale % | 1,20 | 4,05 | 6,45 | 13,04 | 1,80 | 26,54 | | | 1,95 | 9,00 | 19,64 | 27,29 | 15,59 | 73,46 | | |

⁽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

La flessibilità oraria è garantita a tutti i dipendenti sia in entrata che in uscita è altresì riconosciuta a tutti i dipendenti la possibilità di utilizzare lo smart working mentre il telelavoro in Ateneo, presente da diversi anni e avviato proprio su impulso del CUG, mantiene un accesso a domanda ed è prevalentemente legato a maggiori necessità di conciliazione. Il telelavoro in Ateneo consente alle persone che ne abbiano fatto richiesta, previa approvazione del responsabile d'ufficio, di svolgere l'attività lavorativa a domicilio fino a quattro giorni su cinque garantendo però una connessione e una reperibilità anche telefonica del 100% delle ore svolte in telelavoro. Nel corso del 2023 le postazioni sono state ulteriormente aumentate.

L'utilizzo del part time rispetto agli anni in cui non era presente lo smart working si è ridotto, tuttavia rimane comunque maggiormente utilizzato dalle donne. Anche il telelavoro è maggiormente richiesto da dipendenti donne e questi due dati confermano al tendenza nazionale che vede il carico della cura gravare prevalentemente sulle donne.

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 | 499 | 27,51 | 1315 | 72,49 | 1814 | 2,76 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 16272 | 30,03 | 37920 | 69,97 | 54192 | 82,43 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 123 | 11,96 | 905 | 88,04 | 1028 | 1,56 |

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 1320 | 15,15 | 7392 | 84,85 | 8712 | 13,25 |
| Totale permessi | 18214 | 27,70 | 47532 | 72,30 | 65746 | |

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

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

La percentuale di congedi parentali e permessi L. 104/92 confermano quanto sopra riportato rispetto al telelavoro e al part time. La prevalenza di utilizzo si mostra nettamente superiore per le donne.

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

- Part-time
- Smart working
- Telelavoro

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

Le iniziative 2023 sono puntualmente indicate nel PIAO 2023 e relazionate nella Relazione Unica 2023.

Il PAP è assorbito dal PIAO di Ateneo e pubblicato nella pagina web UNIPR [Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 anno 2023 | Università degli Studi di Parma \(unipr.it\) \(https://trasparenza.unipr.it/node/32682\)](https://trasparenza.unipr.it/node/32682) la verifica di attuazione del PAP è inserita nella relazione unica 2023 che è attualmente in fase di stesura e che sarà pubblicata a questo link [Relazione Unica di Ateneo | Università degli studi di Parma \(unipr.it\) \(https://www.unipr.it/relazione-unica-di-ateneo\)](https://www.unipr.it/relazione-unica-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⁾ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| 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 | 243 | 501 | 1152 | 1297 | 212 | 3405 | 31,24 | 24,23 | 267 | 1074 | 2188 | 3288 | 676 | 7493 | 68,76 | 39,84 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 58 | 1634 | 216 | 3902 | 15 | 5825 | 59,29 | 41,46 | 128 | 397 | 952 | 2405 | 117 | 3999 | 40,71 | 21,26 |
| Anticorruzione e Trasparenza 2023 | 1 | 41 | 66 | 76 | 42 | 226 | 45,93 | 1,61 | 8 | 53 | 86 | 84 | 35 | 266 | 54,07 | 1,41 |
| Competenze digitali | 132 | 324 | 478 | 1034 | 159 | 2127 | 34,58 | 15,14 | 170 | 517 | 1149 | 1688 | 500 | 4024 | 65,42 | 21,40 |
| Corso obbligatorio "Consapevolezza della cybersecurity" - "Syllabus" | 19 | 49 | 79 | 144 | 24 | 315 | 34,46 | 2,24 | 25 | 72 | 193 | 249 | 60 | 599 | 65,54 | 3,18 |
| Altra formazione obbligatoria: privacy, anticorruzione e trasparenza, ecc. | 0 | 12 | 12 | 76 | 19 | 119 | 35,42 | 0,85 | 4 | 36 | 58 | 85 | 34 | 217 | 64,58 | 1,15 |
| Aggiornamento professionale: corso "Contratti e appalti pubblici dopo il nuovo codice appalti" | 0 | 140 | 198 | 254 | 23 | 615 | 60,47 | 4,38 | 54 | 73 | 185 | 79 | 11 | 402 | 39,53 | 2,14 |
| OBBLIGATORIA SICUREZZA | 167 | 203 | 311 | 590 | 147 | 1418 | 43,97 | 10,09 | 142 | 303 | 516 | 711 | 135 | 1807 | 56,03 | 9,61 |
| Totale ore | 620 | 2904 | 2512 | 7373 | 641 | 14050 | | | 798 | 2525 | 5327 | 8589 | 1568 | 18807 | | |
| Totale ore % | 1,89 | 8,84 | 7,65 | 22,44 | 1,95 | 42,76 | | | 2,43 | 7,68 | 16,21 | 26,14 | 4,77 | 57,24 | | |

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

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

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

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

Sì

L'Ateneo di Parma ha redatto il primo Bilancio di Genere nell'anno 2021 [Bilancio di Genere di Ateneo | Università degli studi di Parma \(unipr.it\)](https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere) (<https://www.unipr.it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>) e nel corso dell'anno 2023 si sono avviati i lavori di elaborazione e stesura della seconda pubblicazione del Bilancio di genere che avverrà nell'anno 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⁾ | |
| Commissione 1 pta | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| Commissione 2 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| Commissione 3 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 4 pta | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | -- | Uomo |
| commissione 5 pta | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,01 | Donna |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|--------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| commissione 6 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 7 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 8 pta | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 9 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 10 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 11 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 12 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 13 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 14 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 15 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 16 pta | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 17 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 17 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 18 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 19 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 20 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 21 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 22 pta | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 23 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 24 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 25 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 26 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 27 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 28 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 29 pta | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 30 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 31 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 32 pta | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 33 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 34 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 35 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 36 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Uomo |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| commissione 37 pta | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 38 pta | 3 | 75,00 | 1 | 25,00 | 4 | 2,01 | Uomo |
| commissione 39 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 40 pta | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 2,01 | Donna |
| commissione 41 pta | 4 | 66,67 | 2 | 33,33 | 6 | 3,02 | Uomo |
| commissione 42 pta | 3 | 33,33 | 6 | 66,67 | 9 | 4,52 | Donna |
| commissione 43 pta | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,51 | Uomo |
| commissione 44 pta | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,51 | Donna |
| commissione 45 pta | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,51 | Uomo |
| commissione 46 pta | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 1,51 | Uomo |
| commissione 47 pta | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,51 | Uomo |
| commissione 48 pta | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,51 | Uomo |
| commissione 49 pta | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,51 | Uomo |
| commissione 50 pta | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 1,51 | Donna |
| Totale personale | 88 | | 111 | | 199 | | |
| Totale % sul personale complessivo | -- | | -- | | -- | | |

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

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

La composizione per genere nelle delle commissioni è rispettata si per quanto riguarda il PTA che per il personale docente. Si segnala però una netta presenza di uomini nel ruolo di presidente di commissione per il PTA ed anche per il personale docente.

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 % |
|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Professore Ordinario | €101278,00 | €95460,80 | € -5817,20 | -6,09 |
| Professore Associato | €68373,50 | €64806,50 | € -3567,00 | -5,50 |
| Ricercatore conf. tempo pieno | €59880,90 | €59902,70 | € 21,80 | 0,04 |
| Ricercatore tipo B | €49015,40 | €45287,60 | € -3727,80 | -8,23 |

| Inquadramento | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|-------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| ricercatore tipo A | €37720,60 | €38523,00 | € 802,40 | 2,08 |
| direttore generale | €202276,00 | -- | € -202276,00 | -- |
| dirigente | €102796,00 | €110017,00 | € 7221,00 | 6,56 |
| dirigente - tempo determinato | €86656,40 | -- | € -86656,40 | -- |
| CATEGORIA EP | €49718,30 | €48942,10 | € -776,20 | -1,59 |
| categoria EP - tempo determinato | €35964,70 | -- | € -35964,70 | -- |
| categoria CEL - tempo indeterminato | €30435,90 | €30950,60 | € 514,70 | 1,66 |
| categoria CEL - tempo determinato | €24005,10 | €22598,40 | € -1406,70 | -6,22 |
| Categoria D - tempo indeterminato | €36283,00 | €36123,40 | € -159,60 | -0,44 |
| Categoria D - tempo determinato | -- | €30373,80 | € 30373,80 | 100,00 |
| Categoria C - tempo indeterminato | €29586,60 | €29304,40 | € -282,20 | -0,96 |
| CATEGORIA C - TEMPO DETERMINATO | €24418,10 | €30532,70 | € 6114,60 | 20,03 |
| Categoria B - tempo indeterminato | €26564,10 | €27118,60 | € 554,50 | 2,04 |
| Categoria B - tempo determinato | €23835,10 | €23587,70 | € -247,40 | -1,05 |

Sostanzialmente non si evidenziano importanti divari retributivi, tuttavia emerge una differenza di retribuzione a favore degli uomini in particolare nelle posizioni più apicali o importanti come professore ordinario, professore associato e ricercatore di tipo B.

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?:

No

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: Non so

Codici di comportamento: Sì

L'ascolto di dipendenti e studenti oltre ad essere offerto dai servizi di counselling di Ateneo e dal CUG, quando interpellato, è offerto dalla figura della Consigliera di fiducia.

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

Ad integrazione di quanto sopra indicato si comunica che su proposta del CUG sarà attivato nel corso dell'anno 2024 un servizio di assistenza sociale per dipendenti e studenti volto ad offrire più in generale ascolto, orientamento e supporto. Saranno altresì attivate nel corso del 2024 figure "sentinella" presso i Dipartimenti e gli uffici dell'Ateneo per offrire ascolto, un primo orientamento e supporto a persone che dovessero ritenere di essere vittime di molestie e violenza anche se subito fuori dal contesto lavorativo e di studio.

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

Le situazioni di discriminazioni, mobbing e molestie sono seguite e gestite direttamente dalla Consigliera di fiducia di Ateneo che relaziona semestralmente al CUG e al Rettore.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel corso dell'anno 2023 le azioni indicate nel PAP non sono state legate ad obiettivi di performance tuttavia questo non ha penalizzato la realizzazione del PAP che viene in primis garantita dall'operato del CUG stesso in collaborazione con i vari uffici e dipartimenti dell'Ateneo. Il CUG inoltre ha partecipato ad un importante percorso di revisione del ciclo della performance condotto da una psicologa del lavoro esterna all'amministrazione.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

| | |
|---|--|
| Modalità di nomina del CUG: | su candidatura volontaria valutata dagli organi di governo tramite CV |
| Tipologia di atto: | Decreto rettorale https://www.cug.unipr.it/chi-siamo/componenti/8/ |
| Data: | 02/10/2020 |
| Organo sottoscrittore: | Rettore |
| Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: | |
| Dotazione euro: | €25000,00 |
| Interventi realizzati a costo zero: | Non so |
| Esiste una sede fisica del cug?: | Sì |
| Esiste una sede virtuale?: | Sì |
| Sede virtuale : | https://www.cug.unipr.it/ |
| 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?: | No |

Attività

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

- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -

mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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)

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

- Piani di formazione del personale
- Criteri di valutazione 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?

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

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-parma-2024>