



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)
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf">piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf</a> (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2020-2022-anno_2022.pdf) (478.44 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2023-2025-sez-226-anno_2023.pdf">piano_azioni_positive_uni_pr-triennio_2023-2025-sez-226-anno_2023.pdf</a> (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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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		--		--		--	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
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	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 No  
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

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 \(unipr.it\) \(https://trasparenza.unipr.it/node/32682\)](#) 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 \(unipr.it\) \(https://www.unipr.it/relazione-unica-di-ateneo\)](#).

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>



	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
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		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
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	--		--		--		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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 omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
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 al 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 subita 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 <a href="https://www.cug.unipr.it/chi-siamo/componenti/8/">https://www.cug.unipr.it/chi-siamo/componenti/8/</a>
Data:	02/10/2020
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
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 :	<a href="https://www.cug.unipr.it/">https://www.cug.unipr.it/</a>
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 Consiglieria 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>