



Portale CUG

Relazione CUG

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA - 2024

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA

| | |
|--|--|
| Acronimo: | UNIBS |
| Regione: | Lombardia |
| Provincia: | BS |
| Comune: | Brescia |
| CAP: | 25121 |
| Indirizzo: | Piazza Del Mercato, 15 |
| Codice Amministrazione: | USBre |
| Tipologia Amministrazione: | Pubbliche Amministrazioni |
| Categoria: | Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici |
| Numero dipendenti dell'Amministrazione: | Oltre i 500 |

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (303.06 KB)

| | |
|--|--|
| 2021 | 2018 |
| 2021-2023 | 2018-2020 |
| piano_azioni_positive_usbre- | piano_azioni_positive_usbre- |

[triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](#)

[triennio_2018-2020-anno_2018.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positivo_usbri-2021-2023-anno_2021.pdf) (277.7 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positivo_usbri-2018-2020-anno_2018.pdf) (918.09 KB)

[anno_2018.pdf](#) (918.09 KB)

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 |
| Personale non dirigente | EP | 0 | 1 | 1 | 10 | 1 | 0 | 0 | 2 | 9 | 0 |
| Personale non dirigente | Categoria D | 0 | 7 | 17 | 18 | 8 | 2 | 30 | 24 | 40 | 17 |
| Personale non dirigente | CATEGORIA C | 10 | 13 | 25 | 37 | 6 | 16 | 38 | 44 | 87 | 20 |
| Personale non dirigente | categoria B | 0 | 1 | 3 | 9 | 3 | 0 | 0 | 2 | 30 | 14 |
| Personale non dirigente | CAT CEL | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Dirigente di livello generale | dirigente | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| Totale personale | | 10 | 22 | 46 | 75 | 20 | 18 | 68 | 72 | 168 | 53 |
| Totale % sul personale complessivo | | 1,81 | 3,99 | 8,33 | 13,59 | 3,62 | 3,26 | 12,32 | 13,04 | 30,43 | 9,60 |

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 % ⁽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 | 10 | 16 | 17 | 11 | 2 | 56 | 31,82 | 32,18 | 17 | 50 | 30 | 20 | 3 | 120 | 68,18 | 31,91 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 6,90 | 1,15 | 1 | 8 | 12 | 5 | 1 | 27 | 93,10 | 7,18 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 4 | 6 | 5 | 0 | 15 | 40,54 | 8,62 | 0 | 9 | 6 | 5 | 2 | 22 | 59,46 | 5,85 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 1 | 24 | 58 | 18 | 101 | 32,79 | 58,05 | 0 | 1 | 24 | 136 | 46 | 207 | 67,21 | 55,05 |
| Totale | 10 | 22 | 47 | 75 | 20 | 174 | | | 18 | 68 | 72 | 166 | 52 | 376 | | |
| Totale % | 1,82 | 4,00 | 8,55 | 13,64 | 3,64 | 31,64 | | | 3,27 | 12,36 | 13,09 | 30,18 | 9,45 | 68,36 | | |

⁽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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| | | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento | Titolo di studio | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| | Inferiore al Diploma superiore | 28 | 41,79 | 39 | 58,21 | 67 | 12,09 |
| | Diploma di scuola superiore | 69 | 32,24 | 145 | 67,76 | 214 | 38,63 |
| | Laurea | 58 | 26,98 | 157 | 73,02 | 215 | 38,81 |
| | Laurea magistrale | 7 | 21,88 | 25 | 78,13 | 32 | 5,78 |
| | Master di I livello | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,72 |
| | Master di II livello | 1 | 100,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,18 |
| | Dottorato di ricerca | 10 | 47,62 | 11 | 52,38 | 21 | 3,79 |
| Totale personale | | 175 | | 379 | | 554 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 14,42 | | 31,22 | | 45,63 | |

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

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

Il personale dell’Università degli Studi di Brescia al 31.12.2023 era composto da 1214 persone, di cui 660 afferenti al personale docente e ricercatore e 554 al personale tecnico amministrativo (PTA). Il trend è crescente rispetto allo scorso anno, si passa infatti dalle 1186 unità del 2022 alle 1214 del 2023. Questo incremento riguarda sia il personale docente e ricercatore sia il personale PTA. Il personale docente incide per il 54% sul totale rispetto al 46% del PTA; tale divario è diminuito nel 2023.

Tra le 554 unità del personale tecnico amministrativo sono comprese anche le figure dirigenziali: 1 Direttrice Generale e 3 Dirigenti di II Fascia (due donne e un uomo). Per quanto riguarda la composizione di genere, il 68.4% del PTA è femmina mentre tra il personale docente le femmine sono il 39%.

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono in totale 65, 49 donne e 16 uomini.

Nel 2023, come nel 2022, si conferma un numero più elevato di PTA nella fascia d’età 51-60.

In riferimento alla distribuzione per età, negli ultimi anni è incrementato il personale nella fascia d’età più giovane (<40).

Più della metà del PTA è collocata nel livello di categoria C (54,1%). Il personale in categoria B è progressivamente diminuito negli anni, attualmente è pari a 11,7%, mentre il numero di coloro che sono in categoria D ha registrato un lieve aumento nel 2023 (+ 5 persone).

Per quanto riguarda i titoli di studio del PTA, il 44,6% è in possesso di un diploma di laurea o laurea magistrale. Rispetto al 2022, si è ridotto il personale in possesso di titolo di studio inferiore al diploma superiore. Il 4,7% è in possesso di titoli post-laurea.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo presenza | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 10 | 24 | 45 | 70 | 16 | 165 | 34,96 | 94,83 | 18 | 64 | 55 | 124 | 46 | 307 | 65,04 | 81,65 |
| Part Time >50% | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 6 | 8,96 | 3,45 | 0 | 4 | 14 | 37 | 6 | 61 | 91,04 | 16,22 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 27,27 | 1,72 | 0 | 0 | 3 | 5 | 0 | 8 | 72,73 | 2,13 |
| Totale | 13 | 24 | 46 | 75 | 16 | 174 | | | 18 | 68 | 72 | 166 | 52 | 376 | | |
| Totale % | 2,36 | 4,36 | 8,36 | 13,64 | 2,91 | 31,64 | | | 3,27 | 12,36 | 13,09 | 30,18 | 9,45 | 68,36 | | |

⁽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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|---------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| Tipo misura conciliazione | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- |
| Totale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | | |
| Totale % | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | | -- | -- | -- | -- | -- | -- | | |

⁽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

Anche quest'anno il PTA ha potuto lavorare da remoto grazie all'adozione del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working) emendato con D.R. n. 1015 del 22 ottobre 2021. Tale possibilità è regolata da un accordo individuale che stabilisce le modalità con cui ciascun lavoratore e lavoratrice svolgerà in modalità di lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza. La prestazione svolta da remoto viene supervisionata dal/dalla responsabile di struttura che controlla in maniera sistematica il raggiungimento degli obiettivi e fornisce all'amministrazione una relazione trimestrale dettagliata del lavoro svolto da remoto da tutto il servizio.

L'Ateneo di Brescia, pertanto, nonostante il normalizzarsi della situazione pandemica, non ha voluto rinunciare allo strumento del lavoro agile, sia perché strumento che consente una reale conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro sia al fine di un incremento della sostenibilità ambientale.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

| | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Tipo permesso | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 297 | 26,95 | 805 | 73,05 | 1102 | 28,16 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 39 | 2,69 | 1411 | 97,31 | 1450 | 37,06 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 35 | 3,68 | 916 | 96,32 | 951 | 24,30 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 0 | 0,00 | 410 | 100,00 | 410 | 10,48 |
| Totale permessi | 371 | 9,48 | 3542 | 90,52 | 3913 | |

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

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

La fruizione di congedi parentali e congedi ex L. 104/92 nell'anno 2023 da parte del personale tecnico-amministrativo e docente, fotografa questa situazione: 21 PTA di genere maschile ha usufruito di permessi per un totale di 337 giorni, 32, 5% del totale del personale maschile; 88 donne tra il PTA hanno usufruito di permessi per un totale di 1974 giorni, 30,45% del totale del personale femminile. Questi numeri sono importanti anche alla luce del nuovo decreto di conciliazione vita e lavoro 2023 che, recependo la nuova disciplina europea, punta alla maggior garanzia della genitorialità, e che vede il nostro Ateneo lungimirante anche su questa forma di conciliazione grazie al supporto costante del CUG.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Anche nel 2023 è stato stanziato un contributo a sostegno delle spese sostenute dai propri e dalle proprie dipendenti per la fruizione del servizio di **asilo nido**. Le modalità di accesso del personale al contributo sono rimaste pressoché invariate e prevedono un avviso pubblico e la presentazione di una domanda da parte dei soggetti interessati. Il contributo erogabile non può superare l'importo di Euro 5.000 elevabile ad Euro 7.500 in presenza di due o più figli/e; il contributo non può

superare l'importo della retta effettivamente pagata. Nel periodo settembre 2022 - agosto 2023, 11 PTA, 12 ricercatori/trici e 2 docenti hanno usufruito dei contributi erogati nel 2023 per un totale di 25 bambini. La spesa complessiva a carico dell'Ateneo è stata 12.130,34 euro prt il PTA, 13.680,34 per ricercatori/trici e 2.189,60 per i docenti, per un totale pari a 28.000,28 euro. Il contributo mensile minimo e massimo è stato rispettivamente pari a 95,20 e 152,32 euro.

Anche nel 2023 è stata presente la figura della **consigliera di fiducia**, la cui istituzione è prevista dall'art. 4 del Codice di condotta per la tutela della dignità della persona dell'Ateneo. La consigliera è incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (i.e. dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing. Nel 2023 ha ricoperto il mandato la Dott.ssa Francesca Torelli (nominata Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Brescia per il periodo 20 ottobre 2021 - 19 ottobre 2024). La consigliera ha stilato un rapporto delle attività svolte nel 2023 che evidenzia 17 consulenze, un numero superiore rispetto agli anni precedenti.

E' stata rinnovata anche per il 2023 la Convenzione con **Mobilità** Brescia Trasporti "Ticket Trasporto" a favore del personale dell'Ateneo, che prevede la possibilità di stipulare abbonamenti annuali o semestrali a prezzi scontati per l'utilizzo del trasporto pubblico locale. Gli abbonamenti sono stati pensati per agevolare lo spostamento casa-lavoro e quindi limitati per il solo tragitto casa-lavoro del/la singolo/a dipendente e utilizzabili con massimo 4 convalide al giorno dal lunedì al venerdì oppure con 52 corse al mese. Attraverso questa iniziativa il personale interessato ha ricevuto un contributo di 100 euro per l'abbonamento annuale e 50 euro per quello semestrale. Il budget stanziato dall'Ateneo è stato di 15.000 euro.

Grazie alla proposta e all'interessamento del CUG, dal 2020 è stato introdotto nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive e mantenuto anche nel 2023, a favore del personale, un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute per la **cura e assistenza alle persone anziane**. Hanno potuto presentare domanda per l'erogazione del contributo i e le dipendenti dell'Ateneo che hanno versato contributi assistenziali e previdenziali per assistenti familiari o che hanno pagato rette di case di riposo relative a parenti e affini fino al 1° e 2° grado nel periodo settembre 2022, agosto 2023. Il contributo è stato erogato, in base all'Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE), entro i limiti del budget disponibile, ai e alle dipendenti interessati/e che hanno presentato domanda. Nel 2023 ci sono state 8 domande da parte del PTA e 2 domande da parte di per un budget, messo a disposizione, ammontante ad Euro 11.911,76.

Anche per il 2023 sono state attivate le Convenzioni dei Centri estivi per i figli e le figlie dei e delle dipendenti dai 4 ai 16 anni. L'iniziativa è volta a favorire l'accesso alle strutture ai figli e alle figlie del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo. Si tratta di una iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'intento è di creare uno spazio ricreativo come motore di tutte le attività: il gioco, i laboratori (e.g. teatro, arti figurative, musica) e diverse discipline sportive, quali il calcio, la pallavolo, il tennis, la pallacanestro, il frisbee. L'Università degli Studi di Brescia ogni anno raccoglie attraverso un avviso pubblico le manifestazioni di interesse delle strutture che sul territorio erogano il servizio di cui sopra, stipulando poi le Convenzioni nelle quali vengono regolati i rapporti e i costi del servizio.

Nell'anno 2023 sono state stipulate 13 Convenzioni con le seguenti organizzazioni: Agoghé, ASD Sport + Brescia Musei, C.R.E.A. Insieme, CUS, Elefanti Volanti, Scuola dell'Infanzia Anna e Maria Fenaroli, Forza e Costanza, La nuvola nel sacco, PA.SOL, Rosita per Ombromanto, Ente morale asilo infantile Sale Marasino, Centro sportive San Filippo. Il personale interessato ha avuto accesso al servizio ricevendo dal Settore Risorse Umane il voucher, in formato elettronico, che dà diritto ad uno sconto di euro 80 a settimana per il personale tecnico -amministrativo e di euro 70 a settimana per il personale docente e ricercatore, presso uno o più enti convenzionati. Modalità di accesso, di fruizione, di accreditamento, ecc., sono rimaste le medesime degli anni precedenti. I beneficiari sono stati i figli e le figlie del personale tecnico e amministrativo e del personale docente e ricercatore. Le domande delle settimane richieste sono state leggermente superiori a quelle erogate:

Settimane richieste: 655 di cui 315 al PTA e 340 al corpo docente e ricercatore.

Settimane erogate: 509 di cui 243 al PTA e 266 al corpo docente e ricercatore.

Bambini/e coinvolti/e sono: 87 del PTA e 87 del corpo ricercatore e docente.

La spesa per il 2023 è ammontata ad euro 38.060,00 e ha rispettato il budget disponibile.

La Commissione Genere, come nel 2022, ha predisposto l'allargamento del servizio al personale non strutturato per un ammontare di 2.000,00 euro. Per dettagli si rimanda alla relazione della Commissione Genere.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Obbligatoria | 16 | 80 | 47 | 64 | 44 | 251 | 41,90 | 6,37 | 0 | 50 | 96 | 146 | 56 | 348 | 58,10 | 3,26 |
| Aggiornamento professionale | 14 | 310 | 491 | 554 | 249 | 1618 | 27,61 | 41,07 | 128 | 873 | 1095 | 1610 | 537 | 4243 | 72,39 | 39,70 |
| Competenze manageriali/Relazionali | 117 | 219 | 615 | 694 | 225 | 1870 | 25,16 | 47,46 | 201 | 890 | 1247 | 2354 | 871 | 5563 | 74,84 | 52,05 |
| Tematiche CUG | 0 | 7 | 35 | 97 | 26 | 165 | 31,91 | 4,19 | 7 | 29 | 44 | 179 | 93 | 352 | 68,09 | 3,29 |
| Violenza di genere | 6 | 6 | 6 | 6 | 12 | 36 | 16,59 | 0,91 | 6 | 42 | 24 | 91 | 18 | 181 | 83,41 | 1,69 |
| Totale ore | 153 | 622 | 1194 | 1415 | 556 | 3940 | | | 342 | 1884 | 2506 | 4380 | 1575 | 10687 | | |
| Totale ore % | 1,05 | 4,25 | 8,16 | 9,67 | 3,80 | 26,94 | | | 2,34 | 12,88 | 17,13 | 29,94 | 10,77 | 73,06 | | |

⁽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 si impegna per la formazione del proprio personale organizzando corsi interni con personale proprio o formatori/trici esterni/e e consentendo la partecipazione del personale a corsi esterni.

Nel 2023 la maggior parte dei e delle partecipanti ai corsi di formazione ha un'età compresa fra i 50 e i 60 anni, in linea col fatto che la maggior parte dei e delle dipendenti dell'Ateneo ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni (362 persone su un totale di 531 dipendenti hanno un'età compresa fra 40 e 60 anni, si vedano le tabelle della sez. 1). Considerando il totale dei e delle partecipanti alle diverse iniziative formative, per i corsi di aggiornamento professionale, è stata osservata una maggior partecipazione delle donne (74,33%) rispetto agli uomini (35,67%), in accordo con quanto era avvenuto nel 2021, in cui la partecipazione delle donne (93%) era leggermente superiore rispetto a quella degli uomini (90%). Si inverte, invece, la proporzione per i corsi di formazione relativi alle competenze manageriali/relazionali in cui la partecipazione delle donne è del 7,26% mentre quella degli uomini è del 49,03%, ancora in accordo, ma molto più evidente, con la situazione del 2021 in cui si era registrata una maggior partecipazione degli uomini (9%) rispetto alle donne (5%).

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⁾ | |
| Procedure personale docente I e II fascia | 75 | 70,09 | 32 | 29,91 | 107 | 10,12 | |
| Procedure per RTDA e RTDB | 114 | 70,37 | 48 | 29,63 | 162 | 15,33 | |
| procedure selettive PTA | 34 | 56,67 | 26 | 43,33 | 60 | 5,68 | |

| | Uomini | | Donne | | Totale | | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | Presidente |
| procedure selettive assegni di ricerca | 422 | 60,72 | 273 | 39,28 | 695 | 65,75 | |
| procedure selettive collaborazioni | 16 | 48,48 | 17 | 51,52 | 33 | 3,12 | |
| Totale personale | 661 | | 396 | | 1057 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 54,45 | | 32,62 | | 87,07 | | |

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

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

La Tabella 9 riporta la composizione delle Commissioni di concorso per genere: anche nel 2023 si registra una netta prevalenza di uomini (62,54%) rispetto alle donne (37,46%).

In particolare, le Commissioni di concorso nel 2023 sono state 298 di cui:

- 20 procedure selettive PTA
- 190 procedure concorsuali per il reclutamento di assegnisti di ricerca
- 46 procedure concorsuali per il reclutamento di RTDA e RTDB
- 29 procedure concorsuali per il reclutamento di Professori Associati e Ordinari
- 13 procedure selettive per collaborazioni

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive 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 % |
|---|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| CATEGORIA EP | €38353,60 | €41340,70 | € 2987,10 | 7,23 |
| CATEGORIA D | €28939,50 | €31812,70 | € 2873,20 | 9,03 |
| Categoria D titolare di posizione organizzativa | €30848,30 | €31705,60 | € 857,30 | 2,70 |
| CATEGORIA C | €23426,70 | €22902,60 | € -524,10 | -2,29 |
| Categoria C titolare di posizione organizzativa | €28548,00 | €28383,00 | € -165,00 | -0,58 |
| categoria b | €21535,50 | €24125,20 | € 2589,70 | 10,73 |
| | €0,00 | €0,00 | -- | -- |

Sezione 4 - Benessere personale

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

Il CUG da tempo segue con attenzione le indagini sul benessere organizzativo nella nostra Università. In ottemperanza agli obblighi di legge, l'Amministrazione annualmente svolge l'indagine sul benessere organizzativo nel PTA utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche). Per approfondire alcuni aspetti di interesse generale, inoltre, nelle varie indagini sono state inserite alcune domande supplementari su proposta del CUG. Nel 2022, esattamente come per il 2021, l'indagine non è stata somministrata al personale docente e ricercatore dell'Ateneo.

L'Università di Brescia ha ora a disposizione 10 indagini sul benessere lavorativo che coprono il periodo 2013 -2021. Nella presente relazione si riportano i risultati dell'indagine effettuata nel 2022 fra il PTA messi a confronto con quelli dell'indagine eseguita presso l'Università di Brescia nel 2021. A differenza degli anni passati, i risultati non sono posti a confronto con alcuni dati provenienti da indagini svolte in altri Atenei (si veda la sezione 4 della presente relazione per l'analisi dei dati), perché al momento dell'analisi non sono disponibili i dati 2021 e 2022 del Progetto Good Practice.

nel 2022 il CUG ha svolto l'indagine sul benessere organizzativo nella nostra Università. In ottemperanza agli obblighi di legge, infatti, l'Amministrazione è tenuta a svolgere annualmente un'indagine sul benessere organizzativo nel PTA. È stato utilizzato lo stesso questionario degli scorsi anni, comprendente il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e alcune domande supplementari su proposta del CUG di UNIBS. Nel questionario 2022 non sono state più riportate domande relative al lavoro agile, che erano presenti nei questionari del 2020 e 2021, a seguito della cessazione dello stato di emergenza da COVID-19.

Nel 2022 l'indagine ha riguardato il solo PTA, come nel 2021, mentre nel 2020 l'indagine era stata estesa al personale docente. Nella presente relazione si riportano i risultati dell'indagine effettuata nel 2022, confrontati con quelli del 2021 e con alcuni dati del Progetto Good Practice, svolta nel 2020 in diversi Atenei del paese. Il progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano dal 1999, ha l'obiettivo di misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle Università Italiane in termini di soddisfazione degli e delle utenti (PTA, docenti e studenti) e di efficienza (costi sostenuti), dei servizi tecnico-amministrativi. Al momento dell'analisi, non erano disponibili i dati del 2022 e del 2021, per cui per il confronto sono stati utilizzati i dati del 2020.

L'indagine 2022 sul PTA ha confermato i risultati di quelle degli anni 2019-2021. In particolare, non si vedono sostanziali cambiamenti rispetto allo scorso anno, con modeste differenze in direzione opposta, quali miglioramenti in alcune aree e peggioramenti in altre, in misura comunque inferiore al 5%.

Va tuttavia tenuto presente che la percentuale di rispondenti è diminuita in modo sensibile rispetto allo scorso anno, dal 69,7% al 54%. Il numero assoluto di rispondenti (289 soggetti) è peraltro inferiore anche a quelli degli scorsi precedenti: erano 319 nel 2019, 350 nel 2020 e 346 nel 2021. La mancata adesione all'indagine da parte di una discreta proporzione di soggetti potrebbe avere determinato una distorsione dei risultati (bias) per un processo di autoselezione, se i e le dipendenti che non hanno risposto avessero, in media, una percezione diversa da quella dei e delle rispondenti, nelle diverse aree. Se, ad esempio, tra i non rispondenti vi fosse una proporzione più alta di soggetti con una percezione positiva, rispetto ai e alle rispondenti, l'analisi delle risposte fornirebbe un quadro non veritiero di UNIBS, con una sottostima, in generale, del grado di benessere lavorativo. Il confronto con i dati dello scorso anno, tuttavia, non induce a credere che vi sia stato un fenomeno rilevante di selezione del campione, in quanto si confermano per lo più i risultati dell'indagine precedente, come detto, con modeste differenze, in un senso o nell'altro, a seconda dell'area, che potrebbero anche essere determinate da variabilità casuale.

In conclusione, si può ritenere che la percezione negativa espressa dai e dalle partecipanti per alcuni aspetti organizzativi del nostro Ateneo in buona parte siano dovute a limiti e vincoli legislativi, in particolare per gli aspetti relativi a retribuzione e carriera e sviluppo professionale del PTA. Vanno segnalati invece alcuni aspetti critici che possono essere affrontati con maggiore incisività a livello di Ateneo, come quelli relativi alla percezione di non soddisfacente equità dell'amministrazione e una non ottimale trasparenza dei rapporti fra personale e governance, come confermato, in termini di dati negativi, anche dalle risposte sulla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e dalle criticità sulla formazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

| | |
|----------------------------------|----|
| Circoli d'ascolto organizzativo: | No |
|----------------------------------|----|

| | |
|----------------------|----|
| Sportelli d'ascolto: | No |
|----------------------|----|

| | |
|---------------------------|----|
| Sportelli di counselling: | No |
|---------------------------|----|

| | |
|---------------|----|
| Codici etici: | Sì |
|---------------|----|

| | |
|---------------------|----|
| Codici di condotta: | Sì |
|---------------------|----|

| | |
|--------------------------|----|
| Codici di comportamento: | Sì |
|--------------------------|----|

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Obiettivo:

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

Obiettivo:

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

Obiettivo:

Migliorare la mobilità dei/delle dipendenti

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

| | |
|--------------------|-------------------|
| Tipologia di atto: | DECRETO RETTORALE |
|--------------------|-------------------|



Data: 24/03/2024

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

Dotazione euro:

€106000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/organ-ausiliari-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-cug>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

OIV

RSU

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche -



mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- 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
- 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

Considerazioni conclusive

Per quanto riguarda il personale docente, permane il divario di genere, già segnato negli scorsi anni, evidente soprattutto nelle fasce più elevate, il che si riflette inevitabilmente nella minore presenza femminile negli organi di Governance dell'Ateneo. Le azioni suggerite nel Bilancio di Genere e nel Gender Equality Plan vanno adottate e, se del caso, rafforzate con interventi mirati.

Il CUG ritiene che, in collaborazione con la Commissione Genere e nell'implementazione del GEP, si possa intervenire con alcune azioni.

In primo luogo, si ribadisce la necessità di prestare particolare attenzione alla composizione delle Commissioni di concorso, che non sempre appare in linea con la previsione dell'art. 57, comma 1, lett a) del d. lgs. n. 165/2001, secondo il quale le PP.AA. sono tenute a riservare "alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". Occorre dunque invitare tutti i soggetti che, a vario titolo, sono titolari del potere di nomina delle Commissioni di concorso al rigoroso rispetto della norma in parola e a motivare l'eventuale impossibilità, come del resto prevede la legge. Nelle ricerche svolte sull'applicazione della norma in questione, infatti, si è evidenziato il ruolo positivo della presenza di un commissario donna in tutte le commissioni sulla probabilità di una candidata di vincere un concorso e compensare in questo modo lo svantaggio iniziale. La criticità, già segnalata lo scorso anno, sembra riproporsi anche per il 2022, alla luce dei dati disponibili.

Quanto alla presenza femminile nei ruoli di responsabilità, occorre ancora cercare di individuare meccanismi di riequilibrio della presenza femminile rispetto a quella maschile per le cariche elettive, nelle quali permane ancora il divario di genere. Anche in riferimento all'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice degli organi decisionali il GEP prevede obiettivi specifici

e azioni. Il primo nel rafforzare la Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere, il secondo di incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo, il terzo di incrementare la presenza del genere sottorappresentato.

Il CUG ribadisce che un segnale importante dell'attenzione alle questioni legate alla parità e alle pari opportunità potrebbe essere l'attribuzione di una specifica delega in materia, come avviene in altri Atenei. Tra le deleghe attribuite al momento, infatti, non risulta nessuna delega specifica, né può ritenersi sufficiente la ricomprensione delle questioni legate alla parità nella delega all'inclusione sociale, che ha scopi e destinatari diversi.

La costituzione della Commissione di genere, prevista dal Gender Equality Plan e auspicata nella relazione dello scorso anno, tuttavia, è un segnale dell'attenzione dell'Ateneo alla prospettiva di genere. Alla Commissione è affidata l'attuazione dello stesso GEP e la proposizione di interventi ulteriori. È opportuno sostenere l'azione della Commissione, sia attraverso l'attribuzione delle risorse previste dal GEP, sia con il necessario supporto amministrativo.

Restano confermate anche per il 2024 le misure di conciliazione, i permessi della Legge 104/92 i congedi. Le iniziative assunte dall'Ateneo nel senso di consentire il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale sono apprezzabili nell'ottica della conciliazione. È però opportuno, nella prospettiva dell'incentivazione a una più equa condivisione dei ruoli familiari, monitorarne l'utilizzo da parte di entrambi i generi e far sì che la riduzione dell'orario di lavoro non si traduca in minori prospettive di carriera e/o di partecipazione a iniziative di formazione e/o riqualificazione organizzate dall'Ateneo per i/le dipendenti. È noto, infatti, che il lavoro a tempo parziale non viene scelto dagli uomini (e per le donne rappresenta spesso una scelta non volontaria) proprio per le ragioni sopra accennate, cui si aggiungono le ridotte prospettive di reddito nel periodo del pensionamento.

L'Ateneo ha adottato nel corso del 2022, in via sperimentale, alcune misure di flessibilità scelta dell'orario di lavoro, che consentirebbero di evitare la riduzione dell'orario di lavoro e di migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Occorre proseguire in questa direzione, attraverso la riorganizzazione degli orari di lavoro e di servizio, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

La lettura dei dati presenti nei paragrafi precedenti indica che, indipendentemente dalle tipologie delle misure analizzate e, con percentuali differenti rispetto alla tipologia di permessi, il dato costante è che le attività di cura ricadono esclusivamente/prevalentemente sulle donne. Si segnala, però, che il riconoscimento della possibilità di lavoro agile come misura di conciliazione è riconosciuta anche dagli uomini, anche se dal questionario promosso dall'Ateneo non risulta se sia stata usata anche da loro per questo scopo.

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