



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Acronimo: UNIMORE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: MO

Comune: Modena

CAP: 41121

Indirizzo: Via Università, 4

Codice Amministrazione: USMRE

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

Piao 2023-2025 (sezione 2.2.3)

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf) (1.14 MB)

2024

PIAO 2025-2027

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf) (1.22 MB)

2026

PIAO 2026-2028



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2025>

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf) (2.24 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	Dirigente tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente tempo indeterminato	0	0	0	1	2	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	CEL	0	1	3	0	1	1	1	3	8	4
Personale non dirigente	Area degli operatori tempo determinato	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori tempo determinato	0	2	2	2	0	3	5	4	2	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo determinato	0	1	1	0	0	1	2	2	0	0
Personale non dirigente	Area degli operatori tempo indeterminato	0	1	4	3	0	2	1	3	5	2
Personale non dirigente	Area dei collaboratori tempo indeterminato	6	12	19	31	6	11	26	44	50	20
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo indeterminato	2	14	37	42	14	10	72	68	131	28
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	0	0	0	3	2	0	0	5	13	5

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2025>

		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	PA - Professori Associati	0	27	116	71	46	0	17	72	74	28
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	1	27	66	94	0	0	9	26	45
Personale non dirigente	RU - Ricercatori Universitari	0	0	3	19	10	0	0	3	20	9
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	2	44	6	1	0	1	33	10	4	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	28	16	6	0	0	24	15	2	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	1	12	0	1	0	0	3	3	1	0
Totale personale		11	144	235	247	176	30	184	241	340	143
Totale % sul personale complessivo		0,63	8,22	13,42	14,11	10,05	1,71	10,51	13,76	19,42	8,17

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	6	29	27	41	12	115	27,85	54,76	26	79	74	96	23	298	72,15	55,91
Tra 3 e 5 anni	1	1	21	18	4	45	31,25	21,43	3	21	29	36	10	99	68,75	18,57
Tra 5 e 10 anni	1	2	14	11	0	28	26,17	13,33	0	6	20	41	12	79	73,83	14,82
Superiore a 10 anni	0	0	3	11	8	22	27,85	10,48	0	1	6	36	14	57	72,15	10,69
Totale	8	32	65	81	24	210			29	107	129	209	59	533		
Totale %	1,08	4,31	8,75	10,90	3,23	28,26			3,90	14,40	17,36	28,13	7,94	71,74		

⁽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⁾
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	6	54,55	5	45,45	11	0,63
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	18,18	9	81,82	11	0,63
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,11
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	39	33,05	79	66,95	118	6,76
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	28	35,90	50	64,10	78	4,47
AREA DEI COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,17
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	0,57
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	9	25,00	27	75,00	36	2,06
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	21	30,00	49	70,00	70	4,01
Area dei funzionari	Laurea	70	30,17	162	69,83	232	13,29
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	8	19,05	34	80,95	42	2,41
Area dei funzionari	Laurea magistrale	14	17,07	68	82,93	82	4,70
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,06
Area dei funzionari	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,11
Area dei funzionari	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,11
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,11
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,11
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea	4	16,67	20	83,33	24	1,37
CEL	Laurea	5	25,00	15	75,00	20	1,15
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,06
CEL	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,06
Ricercatore Tempo determinato	Dottorato di ricerca	117	54,93	96	45,07	213	12,20
Ricercatore Universitario	Laurea magistrale	27	60,00	18	40,00	45	2,58

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	5	26,32	14	73,68	19	1,09
Professore Associato	Laurea magistrale	47	52,22	43	47,78	90	5,15
Professore Associato	Dottorato di ricerca	213	59,00	148	41,00	361	20,68
Professore Ordinario	Laurea magistrale	72	72,73	27	27,27	99	5,67
Prpfessore Ordinario	Dottorato di ricerca	116	68,64	53	31,36	169	9,68
Totale personale		811		935		1746	
Totale % sul personale complessivo		46,61		53,74		100,34	

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

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

Il nuovo sistema di classificazione del personale tecnico e amministrativo entrato in vigore dal 1/5/2024 è articolato in quattro aree professionali, che vengono di seguito utilizzate: Area degli operatori, Area dei collaboratori, Area dei funzionari, Area delle elevate professionalità.

Dai dati generali si osserva che rispetto allo scorso anno diminuisce la sovrarappresentazione delle donne tra il personale tecnico amministrativo (circa il 54% sul personale complessivo rispetto al 71% dell'anno precedente), invece rimane invariata la sovrarappresentazione maschile tra il personale docente e ricercatore (donne al 40% e uomini al 60%). Anche il fenomeno di segregazione verticale risulta persistente, poiché le donne rappresentano solo il 30% tra i professori ordinari.

Resta costante la presenza femminile tra i professori associati (pari a circa il 43%) e tra i Ricercatori RTD-B si osserva una eguale ripartizione per genere (50% donne, 50% uomini), mentre fra i Ricercatori RTD-A diminuisce la presenza di donne (45% a fronte del 50% dell'anno precedente). Tende a ridursi il gap a svantaggio delle donne nelle posizioni di Ricercatore e Professore associato.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, le donne rispetto all'anno precedente continuano a rappresentare ampiamente la maggioranza nelle aree degli operatori, dei collaboratori, dei funzionari e delle elevate professionalità a tempo determinato e raggiungono la parità nell'inquadramento a tempo indeterminato.

Nella posizione dirigenziale si osserva un'equa ripartizione tra la componente femminile e maschile, con una lieve maggioranza tra i dirigenti a tempo indeterminato (57%).

Nella Tabella relativa all'Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, non vi la possibilità di distinguere tra PTA e personale docente e ricercatore. Come gli anni scorsi, si è fatta la scelta di riportare in tabella solo i dati relativi al PTA.

La maggior parte del PTA permane nello stesso livello di inquadramento per un periodo inferiore ai 3 anni (56% di uomini e 54% delle donne), mentre resta costante la percentuale di coloro che rimangono nello stesso livello per un periodo superiore ai 10 anni (10% degli uomini rispetto al 10% dello scorso anno e 11% delle donne rispetto al 12%). Anche nel corso del 2024 si conferma una percentuale superiore di uomini tra coloro che rimangono nel profilo tra 3-5 anni (21,5%) mentre la percentuale di chi rimane nello stesso livello per 5-10 anni è leggermente superiore tra le donne (15% contro il 13% di uomini).

Il personale con età inferiore ai 40 anni è il 5% degli uomini e il 18% delle donne; il 50% degli uomini e delle donne ha oltre i 50 anni e coloro che hanno un'età inferiore ai 30 anni rappresentano il 5% del PTA. In generale, si può notare comunque che i profili non dirigenziali del PTA risultano poco attrattivi per il sesso maschile.

I dati di anzianità di ruolo relativi al personale docente e ricercatore sono stati elaborati separatamente. Tra i professori ordinari, si conferma una significativa differenza di genere (70% di uomini PO e 30% di donne PO). Fatto 100 il numero di donne ordinarie, l'incidenza delle 'giovani' (tra i 41 e i 50) è del 11, 25%, tra i 51-60 anni è del 32,5% e il 56,25% ha oltre 60 anni. Le donne raggiungono un livello apicale della carriera accademica tendenzialmente più tardi. Nella categoria dei professori associati si nota che nella fascia dei più giovani (tra 31-40 anni) le donne rappresentano il 39%, allineandosi all'incidenza delle altre fasce d'età (39% tra i 41-50 anni, 51% tra i 51-60 anni e 38% oltre i 60 anni). I periodi di permanenza nello stesso livello di inquadramento sono abbastanza simili tra uomini e donne, pur con un lieve scostamento: un'incidenza minore delle donne associate che permangono nello stesso livello per un periodo superiore ai 10 anni e un'incidenza maggiore delle donne associate che permangono tra i 3-5 anni. Tra i giovani Ricercatori a tempo determinato vi sono 3 uomini e 1 donna di età inferiore ai 30 anni. Tra i 31 e i 40 anni, gli uomini rappresentano il 58% e le donne il 42%, mentre nella fascia d'età 41-50 anni gli uomini sono il 22% e le donne il 78%. Posto pari a 100 il totale delle donne ricercatrici a tempo determinato, il 62,5% ha 31-40 anni e il 30% ha 41-50 anni, mentre fatto 100 il totale degli uomini ricercatori a tempo determinato, il 72% ha 31-40 anni e il 19% ha 41-50 anni.

Rispetto al profilo di inquadramento e titolo di studio si rileva che nella categoria EP le donne hanno un titolo di studio tendenzialmente più alto rispetto ai colleghi uomini dello stesso livello di inquadramento.

Nell'area dei funzionari, il 53% delle donne e il 19,5% degli uomini ha il titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria (laurea o laurea magistrale). Rispetto all'anno scorso, con riguardo al personale con un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso, si osserva una diminuzione degli uomini che passano al 2% sul totale di personale impiegato nell'area funzionari (a fronte del 10% dell'anno precedente).

Nell'area dei collaboratori, il 33% degli uomini e il quasi 67% di donne hanno il titolo richiesto per l'accesso alla categoria (diploma di scuola superiore). Fatto 100 il totale di personale nell'area collaboratori con titolo di studio superiore per l'accesso alla categoria, le donne sono il 68% e gli uomini il 32%. Infine nell'area degli operatori (a cui si accede con il diploma di scuola media inferiore) abbiamo lievi differenze nei titoli di studio più alti, dove due uomini su 10 hanno la laurea magistrale.

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	8	32	67	76	23	206	29,51	95,37	29	107	121	182	53	492	70,49	91,28
Part Time >50%	0	0	0	2	3	5	12,50	2,31	0	0	6	25	4	35	87,50	6,49
Part Time ≤50%	0	0	0	5	0	5	29,41	2,31	0	0	2	6	4	12	70,59	2,23
Totale	8	32	67	83	26	216			29	107	129	213	61	539		
Totale %	1,06	4,24	8,87	10,99	3,44	28,61			3,84	14,17	17,09	28,21	8,08	71,39		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	7	3	10	17,54	7,87	0	0	8	31	8	47	82,46	10,80
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	8	8	2	18	28,57	14,17	2	18	13	9	3	45	71,43	10,34
Personale che fruisce del lavoro agile	6	16	26	42	8	98	22,63	77,17	13	72	89	126	35	335	77,37	77,01
Permessi studio 150hh	1	0	0	0	0	1	11,11	0,79	1	1	5	1	0	8	88,89	1,84
Totale	7	16	34	57	13	127			16	91	115	167	46	435		
Totale %	1,25	2,85	6,05	10,14	2,31	22,60			2,85	16,19	20,46	29,72	8,19	77,40		

⁽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 nella tabella Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza non è possibile rappresentare la divisione tra PTA e personale docente e ricercatore. Peraltro, il personale docente e ricercatore è assoggettato ad un altro tipo di presenza (tempo pieno vs tempo definito) che non è rappresentabile nel format messo a disposizione. Pertanto, come Unimore si è scelto di riportare nella tabella soltanto i dati relativi al PTA.

Il 77% del PTA fruisce di una qualche misura di conciliazione. La tabella “Fruizione - conciliazione” mostra che le donne usufruiscono maggiormente della modalità Part Time sia in termini numerici assoluti che in percentuale (% di genere). Sia con riguardo al dato relativo al numero di donne che quello relativo agli uomini la maggior parte del personale che fruisce di part time a richiesta è compreso nella fascia superiore tra i 51 e i 60 anni.

Dalla tabella Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età si evince che tra il personale che fruisce di part time a richiesta siano soprattutto le donne (82,46% contro il 17,54% degli uomini) anche se rispetto alla percentuale di genere, richiedono part time il 7.87% degli uomini e il 10.8% delle donne. Da indagare il possibile carico di accudimento ed assistenza a genitori anziani e/o nipoti o figli.

Di particolare interesse rimane il dato sullo smart working che continua ad essere la misura che risulta maggiormente distribuita nelle diverse fasce d'età. Nel corso dell'anno 2024, non si evidenziano particolari scostamenti dalle tendenze descritte per l'anno 2023. Per quanto concerne il lavoro agile, continua innanzitutto a essere uno strumento utilizzato in misura maggiore dalle lavoratrici: al 31/12/2024 hanno fatto domanda 335 donne e 98 uomini (rispettivamente il 77,37% e il 22,63% di coloro che hanno presentato domanda). In una prospettiva di genere, considerando che al 31/12/2023 erano in servizio 533 femmine e 211 maschi, si può stimare che abbiano fatto domanda circa il 63% delle donne e il 46% degli uomini. Fa eccezione invece il ricorso al telelavoro, in aumento rispetto al 2023: si è passati infatti da 39 domande a 46 domande. Anche qui è possibile notare come siano soprattutto le donne a fruire del contratto di telelavoro e di come la maggioranza di richieste provenga da parte di donne tra i 31 e i 40 anni.

Con l'obiettivo di migliorare l'azione di monitoraggio dei dati relativi all'utilizzo dello smart working e del telelavoro quali strumenti di benessere organizzativo in Ateneo, si auspica come CUG di poter avere l'accesso ad una serie di dati e di analisi standardizzate che quindi potranno anche essere agevolmente comparate nei diversi anni. In particolare sarebbe utile analizzare i dati, suddivisi per struttura, categoria, età, genere e n. giorni fruiti relativi a:

- il personale in servizio (a tempo indeterminato, determinato, interinali) al 31/12/ di ogni anno

- il numero di unità di personale che a quella data ha sottoscritto almeno un contratto di lavoro agile
- il numero di unità di personale che ha usufruito del contratto di lavoro agile dopo il 01/12
- il numero di unità di personale che ha usufruito del telelavoro al 31/12
- il numero di unità di personale con disabilità che ha usufruito di tali misure.

Nei dati raccolti separatamente per il personale docente e ricercatore, si nota che la percentuale di donne che hanno optato per un regime a tempo definito è pari a 1,78%, mentre tra gli uomini la percentuale è maggiore, cioè quasi il 7%. Rimangono da indagare le motivazioni di tali scelte e l'eventuale incidenza di seconde attività professionali non indicata nella rilevazione ma solitamente più presente per docenti e ricercatori di genere maschile.

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	482	24,00	1526	76,00	2008	10,93
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	3391	23,69	10922	76,31	14313	77,90
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	3,81	1490	96,19	1549	8,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	36	7,14	468	92,86	504	2,74
Totale permessi	3968	21,60	14406	78,40	18374	

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

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

La tabella Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere riporta soltanto i dati relativi al PTA, data la già richiamata impossibilità di separare le categorie PTA e docente/ricercatore.

Un primo dato riguarda il costante incremento del numero di permessi e congedi fruiti: 18.374 nel 2024 rispetto ai 17.384 nel 2023, 15.715 nel 2022, 5.636 del 2021.

Dalla tabella emerge che la maggioranza dei congedi e permessi, di ogni tipologia, è richiesta dalle donne (in media il 78,40% contro il 21,60%). Il divario tra queste percentuali rimane influenzato dalla ripartizione stessa del personale per genere, data la maggior presenza di donne tra il PTA.

Sul totale dei permessi fruiti, quasi il 78% riguarda i permessi orari L.104/1992. I congedi parentali, giornalieri o orari, sono fruiti maggiormente dalle donne, anche in misura maggiore rispetto allo scorso anno, dove il divario di genere in queste misure era inferiore.

Sono stati raccolti separatamente anche i dati relativi al personale docente e ricercatore ed emerge che nell'anno 2024, i beneficiari dei permessi L. 104/92 sono 6 docenti/ricercatori (3 donne e 3 uomini). Di questi, 2 uomini hanno comunicato la fruizione in totale 15 giorni di permesso, 3 donne la fruizione complessiva di 9 giorni di permesso.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

Come si evince dalla sezione 2.4 del PIAO 2025-2027, dedicata al Piano Azioni Positive, nel corso del 2024:

- Si è provveduto alla predisposizione di un modulo formativo sulla didattica inclusiva nell'ambito del ciclo di seminari Faculty Development ed è stato inserito un modulo sulla didattica inclusiva nel corso neoassunti. N. partecipanti: 38 ed è in fase di progettazione e programmazione un modulo formativo su *gender equity* [VP1 - Formazione: "Rendere più attrattiva e sostenibile l'offerta didattica"];

- Sono stati monitorati i finanziamenti dell'Ateneo per il supporto alla ricerca coerente con l'obiettivo del contrasto alle disuguaglianze di genere nella ricerca e sul punto si precisa che nel corso del 2024 sono stati finanziati 3 progetti con bandi competitivi. Inoltre, alla luce dei dati forniti dall'Ufficio Terza Missione risulta il 6% di progetti di ricerca aventi un impatto di genere e 74% di gruppi di ricerca che rappresentano maggiore equilibrio di genere [VP2 - Ricerca: "Migliorare l'attrattività di UNIMORE per ricercatori di alta qualificazione"];

- è stato monitorato il numero di eventi rivolti alla cittadinanza riguardanti l'uguaglianza di genere e rispetto al numero eventi organizzati nell'anno 2023 pari a 13, il target del +10% nell'anno 2024 è stato largamente raggiunto. Gli incontri organizzati e realizzati nel corso del 2024 sono pari a 26 [Terza Missione "Promuovere in un'ottica di sistema le competenze dell'Ateneo"].

Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro

Azione 1: Monitoraggio dell'attuazione dei progetti di telelavoro e di *smart working* all'interno dell'organizzazione;

Azione 2: Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e dei tempi di lavoro [che conoscerà la sua piena realizzazione nel corso del 2025];

Azione 3: Mappatura dei servizi attivati e delle attività offerte dall'Ateneo in tema di benessere e supporto psicologico;

Azione 4: Proposta formativa su *gender equity* [la fruizione sarà possibile nel corso del 2025]

Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere

Azione 1: Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere /Realizzazione di iniziative aperte alla cittadinanza sulla prevenzione e contrasto alle forme di discriminazione e violenza, e più precisamente:

-Campagna di sensibilizzazione #Finiscequi;

- Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza;

-**Testimonianza, Materni Indicibili E Sguardi Obliqui Sul Genere Nelle Società Contemporanee.** Proiezione e conversazione intorno al film SAINT OMER di Alice Diop;

-Convegno **Ripensare l'educazione e il suo potenziale trasformativo per l'uguaglianza di genere e la pace;**

-Convegno **Parità di Genere e Professioni legali. La Lunga Storia Continua...;**

-Presentazione del volume **Una Storia Dei Diritti Delle Donne** di A. Facchi e O. Giolo, (Bologna, il Mulino, 2023);

-**Spring School Strumenti per la promozione dell'equità di genere;**

-Proiezione del Film **"Il diritto di contare"**;

-**Spettacolo Teatrale "Amorosi Assassini";**

-Conferenza Internazionale **"Acting for Equality - Accelerating the Speed of Change in Organisations and Society";**

- **Notte Europea della Ricerca 2024:** presso il complesso San Paolo, sede della Biblioteca giuridica (Via Camatta 16), è stata realizzata la presentazione dei progetti realizzati all'interno della **quarta edizione di Equality Week** e dai laboratori composti da studentesse e studenti e dottorande e dottorandi, che hanno analizzato diversità etniche, di genere, disabilità e orientamento sessuale in linea con gli obiettivi SDG5 e SDG10 e con obiettivi di inclusione condivisi con UNIGREEN. Il progetto Equality week è stato coordinato da Tindara Addabbo, Giacomo Guaraldi, Elisabetta Genovese, Loris Vezzali e Veronica Margherita Cocco. Oltre alla partecipazione alla Notte Europea della ricerca i progetti sono stati presentati a 'La tenda' di Modena. Numero partecipanti: **2300**

-Masterclass tour **"Non sono quello che sono"** di Edoardo Leo;

-**Convegni/Tavole Rotonde/Seminari organizzati in occasione del 25 novembre 2024** (per informazioni puntuali si rimanda

a:<https://www.focus.unimore.it/verso-il-25-novembre-tante-le-azioni-di-unimore-contro-la-violenza-maschile-sulle-donne/> (<https://www.focus.unimore.it/verso-il-25-novembre-tante-le-azioni-di-unimore-contro-la-violenza-maschile-sulle-donne/>));

- Ciclo **Cineforum 2024:** UNIMORE ha contribuito alla realizzazione di un ciclo di eventi sul tema della Disabilità e della Differenza di genere con proiezione di Film ed eventi sul territorio della città di Modena (per un totale di 12 incontri). Tutti eventi ad ingresso libero ed aperti a tutta la cittadinanza con particolare coinvolgimento della comunità studentesca;

- **Summer Camp Ragazze Digitali: UNIMORE** in collaborazione con Enti di formazione e più precisamente: Nuova Didattica e IFOA;

Azione 2: Attivazione contatti al fine di perfezionare accordi di collaborazione con Centri Anti-Violenza locali;

Azione 3: Proposta formativa a cura della Consigliera di fiducia Unimore sui temi e questioni connesse al Codice di condotta;

Azione 4: Bando rivolto alla componente studentesca Unimore per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere;

Azione 5: Ciclo di incontri per la componente studentesca di sensibilizzazione alla violenza di genere (questa azione è prevista nell'azione Panchine Rosse)

Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo

Azione 1 e 2: Revisione di documenti/modulistica Unimore con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e predisposizione di un breve Glossario con terminologia di riferimento al fine di promuovere un linguaggio inclusivo [CUG, GLIC_D]

Il Piano triennale di azioni positive è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere nell'ambiente lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di

discriminazione e violenza.

Il monitoraggio del Piano Azioni Positive del 2024 ha visto l’analisi delle azioni realizzate nelle tre macro aree di intervento: Area I: *Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro*; Area II: *Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere*; Area III: *Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo*. L’analisi ha permesso poi di definire gli obiettivi e le azioni per il PAP 2025.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	60	160	396	355	152	1123	22,22	54,30	121	833	1185	1482	311	3932	77,78	66,83
CUG	0	8	4	26	6	44	12,68	2,13	9	35	92	130	37	303	87,32	5,15
Obbligatoria (sicurezza)	8	124	187	365	105	789	35,32	38,15	46	238	342	693	126	1445	64,68	24,56
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	80	16	16	112	35,44	5,42	0	31	89	84	0	204	64,56	3,47
Totale ore	68	292	667	762	279	2068			176	1137	1708	2389	474	5884		
Totale ore %	0,86	3,67	8,39	9,58	3,51	26,01			2,21	14,30	21,48	30,04	5,96	73,99		

⁽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

Nel corso del 2024, il Bilancio di genere a consuntivo dell’Ateneo giunge alla sua quarta edizione. A partire dal Bilancio di genere a consuntivo riferito all’anno 2019, sono stati analizzati i Bilanci di genere del 2020 e 2021, quindi il Bilancio a consuntivo per il 2022 approvato dagli Organi nel dicembre 2023 ed è stato redatto il Bilancio a consuntivo 2023 (Approvato dal Senato Accademico il 17/12/2024 e dal Consiglio di Amministrazione il 20/12/2024).

Coerentemente con le Linee Guida della CRUI, il Bilancio di genere UNIMORE 2023 si apre, come le precedenti edizioni, con un’analisi di contesto sulle diverse componenti UNIMORE, grazie all’elaborazione di un sistema di indicatori e di rappresentazioni grafiche. L’analisi di contesto, azione prevista anche dal Piano di eguaglianza di genere 2022-2024, consente di porre in evidenza le disuguaglianze esistenti e le azioni poste in essere in Ateneo.

Vengono proposte misure sintetiche del divario di genere come il Glass Ceiling Index (GCI) che misura appunto la percentuale di donne sul totale del personale docente ricercatore sulla percentuale di donne in prima fascia. Si constata un miglioramento dell’indice che passa da 1,58 nel 2019 a 1,45 nel 2023.

Anche in questa edizione del Bilancio di genere, si è scelto di articolare a livello di Dipartimento/Facoltà la rappresentazione grafica della presenza di donne nelle diverse componenti e ruoli, così come era stato fatto nel Bilancio di genere a consuntivo riferito al 2022. Anche il GCI è stato disaggregato per le diverse aree disciplinari. Questa disaggregazione consente di sviluppare la conoscenza della parità di genere in ogni Dipartimento, per potere meglio sviluppare azioni in linea con gli obiettivi del Piano di Eguaglianza di genere.

Si sottolinea a tale proposito che l’analisi di contesto consente, in linea con le indicazioni delle Linee Guida Horizon Europe sui Gender Equality Plan e con le indicazioni del Vademecum CRUI sul Piano di Eguaglianza di genere, di basarsi su un quadro aggiornato e dettagliato sulle disuguaglianze di genere nelle diverse componenti. Una base questa sulla quale potere

valutare l'impatto delle Azioni comprese nel Piano di Eguaglianza di Genere 2022-2024 e procedere quindi con il disegno di nuove azioni da includere nel nuovo Piano di Eguaglianza di Genere per il periodo 2025-2027.

Nell'ambito dell'analisi del bilancio in una prospettiva di genere, si è potuta sfruttare la riclassificazione dei conti attuata seguendo le linee guida della CRUI e in particolare, seguendo le indicazioni del gruppo di lavoro CINECA-CRUI, indicando, per tutte le componenti di costo dell'Ateneo, l'impatto di genere.

Il Bilancio di genere è reperibile al link:

<https://www.unimore.it/sites/default/files/2025-03/bilancio-di-genere-2023-marzo2025.pdf>

<https://www.unimore.it/sites/default/files/2025-03/bilancio-di-genere-2023-marzo2025.pdf>

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
1 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Donna
2 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,99	Donna
1 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Uomo
8 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	16	66,67	8	33,33	24	7,97	Uomo
1 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	1,00	Uomo
1 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Donna
3 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	2,99	Donna
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	6	100,00	6	1,99	Donna
1 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Uomo
8 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	16	66,67	8	33,33	24	7,97	Uomo
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	6	100,00	0	0,00	6	1,99	Uomo
1 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Uomo
1 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Uomo
1 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Donna
2 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,99	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
1 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Uomo
1 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Uomo
3 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	9	100,00	0	0,00	9	2,99	Uomo
5 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	10	66,67	5	33,33	15	4,98	Donna
2 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,99	Donna
1 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	1,00	Donna
3 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	2,99	Uomo
10 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	20	66,67	10	33,33	30	9,97	Uomo
4 commissioni di procedura RTT composte da 3 componenti ciascuna	12	100,00	0	0,00	12	3,99	Uomo
1 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Donna
3 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	9	100,00	9	2,99	Donna
3 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	6	66,67	3	33,33	9	2,99	Uomo
3 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	2,99	Uomo
2 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	6	100,00	0	0,00	6	1,99	Uomo
1 commissione di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	1,33	Uomo
1 commissione di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	1,33	Uomo
4 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	1,33	Uomo
2 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Uomo
6 commissioni di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	1	25,00	3	75,00	4	1,33	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
6 commissioni di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	1,00	Donna
4 commissione di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	3	75,00	1	25,00	4	1,33	Uomo
1 commissione di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	1	25,00	3	75,00	4	1,33	Uomo
1 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Donna
1 commissione di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	3	75,00	1	25,00	4	1,33	Donna
1 commissione di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Uomo
1 commissione di concorso PTA composte da 4 componenti ciascuna	3	75,00	1	25,00	4	1,33	Uomo
139 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Uomo
53 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Donna
1 commissione di assegno di ricerca composta da 4 componenti ciascuna	1	25,00	3	75,00	4	1,33	Donna
31 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	1,00	Donna
44 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,00	Donna
41 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	1,00	Uomo
137 commissioni di assegno di ricerca composte da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	1,00	Uomo
1 commissione di assegno di ricerca composta da 4 componenti ciascuna	3	75,00	1	25,00	4	1,33	Uomo
Totale personale	169		132		301		
Totale % sul personale complessivo	9,71		7,59		17,30		

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

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

La composizione di genere delle commissioni di concorso conferma un elevato numero di commissioni di concorso (il 27% del totale di commissioni) in cui le donne sono assenti. Questo dato è in contrasto con quanto raccomandato dall'Art.57 del testo unico del Pubblico impiego.

Le commissioni di concorso composte da sole donne rappresentano l'8% del totale e non riguardano concorsi per posizioni

apicali, mentre prevalgono nelle commissioni per collaboratori e assegni di ricerca.

Rispetto alle commissioni monogenere vi è una netta prevalenza maschile nei concorsi PO e PA, ma anche RTDB, RTDA e Assegnisti di ricerca. Tuttavia sarebbe importante poter analizzare, per il personale docente e ricercatore, i settori nei quali è indetto il concorso. Nel caso di commissioni di concorso per PTA è più frequente la presenza di commissioni monogenere al femminile.

Il 30% delle commissioni di concorso è presieduta da donne. Paritaria la presidenza di uomini e donne nelle commissioni per PA. Nelle commissioni per Professori Ordinari la presidenza spetta alle donne nel 35% dei casi, conoscendo così un miglioramento rispetto all'anno precedente che vedeva la presidenza di donne solamente nel 20% dei casi.

Sarebbe interessante poter analizzare i dati in maniera più disaggregata, ad esempio per settore scientifico disciplinare per i concorsi del personale docente e ricercatore, per verificare in che misura le donne sono rappresentate nelle commissioni di concorso anche rispetto alla loro presenza nei settori scientifico disciplinari e il livello di inquadramento per il PTA. Si ricorda come nel regolamento per la composizione delle commissioni di concorso sia stato inserito il riferimento a quanto disposto all'articolo 57 del Testo unico sul Pubblico impiego: Titolo IV - Rapporto di lavoro (Decreto legislativo, 30/03/2001 n° 165, G.U. 09/05/2001)

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 %
Collaboratore ed Esperto Linguistico	€29364,50	€29680,60	€ 316,10	1,07
direttore generale	€194400,00	€0,00	€ -194400,00	--
Dirigente di 2^ fascia	€126489,00	€106464,00	€ -20025,00	-18,81
DIRIGENTE II FASCIA A TEMPO DETERM	€106386,00	€92792,80	€ -13593,20	-14,65
tecnologo TD	€37815,00	€0,00	€ -37815,00	--
Operatore ex Categoria B tempo det	€0,00	€20020,50	€ 20020,50	100,00
Collaboratore ex Categoria C tempo det	€25580,60	€23290,60	€ -2290,00	-9,83
Funzionario ex Categoria D tempo det	€25302,00	€28531,40	€ 3229,40	11,32
Professore Associato TP (II Fascia) L.240/2010	€69327,90	€65161,90	€ -4166,00	-6,39
Professore Associato TP (II Fascia) L.230	€84594,20	€79053,60	€ -5540,60	-7,01
Professore Ordinario TP (I Fascia) L.240/2010	€99278,60	€95717,60	€ -3561,00	-3,72
Professore Ordinario TP (I Fascia) L.230	€114229,00	€117244,00	€ 3015,00	2,57
TD - Ricercatore Tipo A (Legge 240/10)	€41412,40	€41407,50	€ -4,90	-0,01
TD - Ricercatore Tipo B (Legge 240/10)	€47363,80	€47778,90	€ 415,10	0,87

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatore TP (ruolo ad esaurimento)	€64856,10	€65536,50	€ 680,40	1,04
COLLABORATORE COO	€29792,70	€29760,10	€ -32,60	-0,11
OPERATORE OPO	€26984,30	€26604,30	€ -380,00	-1,43
FUNZIONARIO FUO	€35920,00	€36028,00	€ 108,00	0,30
ELEV. PROFESSIONALITA' EPO	€54869,00	€55467,00	€ 598,00	1,08

Le tabelle riportano solo il dato sulle retribuzioni medie nette e non consentono dunque di calcolare i differenziali retributivi di genere al netto delle determinanti dei differenziali (tipo di remunerazione, orario di lavoro, seniority ecc.). Si può determinare il differenziale salariale lordo dato, coerentemente con la definizione dell'EUROSTAT, dalla retribuzione maschile - retribuzione media femminile rapportata alla retribuzione media maschile. Questo dato riporta un differenziale salariale grezzo a svantaggio delle donne nella posizione di dirigente di II fascia (differenziale a svantaggio delle donne del 165) e di dirigente di II fascia a tempo determinato (13% a svantaggio delle donne). Nell'ambito del personale docente si osserva un differenziale retributivo a svantaggio delle donne nella posizione di Professore Associato TP (II Fascia) L.240/2010 (6%) Professore Associato TP (II Fascia) L.230 (7%) e nella posizione di Professore Ordinario TP (I Fascia) L.240/2010 (4%). Il differenziale retributivo è a vantaggio delle donne nella posizione di Funzionario ex Categoria D tempo det. (13% a vantaggio delle donne) e Professore Ordinario TP (I Fascia) L.230 (3%). A meno delle persone inquadrate in posizioni in cui non sono presenti persone nello stesso inquadramento del genere opposto le altre differenze risultano inferiori al 2%.

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?:

Nel 2022 Unimore ha aderito al progetto del MIP Good practice che prevede anche un'indagine sul benessere organizzativo, ma solo relativo alla componente del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo.

Le indagini sul Benessere organizzativo condotte in Ateneo attraverso i questionari del progetto *Good Practice* del Politecnico di Milano consentono di valutare annualmente le percezioni del personale tecnico amministrativo con riferimento a diverse dimensioni riconducibili a fattori che influenzano il benessere organizzativo percepito. Le evidenze raccolte a partire dal 2022 indicano giudizi positivi.

In particolare, gli ultimi dati disponibili (raccolti nel 2024 ma riferiti al 2023) segnalano un aumento di gradimento da parte del PTA in merito al lavoro agile, con valori sempre superiori al dato medio nazionale (del gruppo dei Grandi Atenei). Il punteggio più alto si conferma quello relativo alla convinzione che il lavoro agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo (5,3): il punteggio supera quello medio dei grandi Atenei (5,0).

Nel 2024 l'azione della Consigliera di fiducia in sinergia con lo Sportello di ascolto psicologico hanno garantito un importante supporto per il benessere del personale: alla Consigliera si sono rivolte 28 persone (tra personale e studenti) e allo Sportello 18 primi accessi con altri 38 incontri successivi al primo colloquio.

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

In Ateneo esiste uno Sportello di Accoglienza e di Ascolto, un servizio rivolto ai dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di stress lavoro correlato o di mobbing.

<https://www.unimore.it/it/servizi/servizi-di-ascolto-psicologico-e-consulenza>
<https://www.unimore.it/it/servizi/servizi-di-ascolto-psicologico-e-consulenza>

Rispetto all'attivazione di uno Sportello rivolto alla comunità studentesca dell'Ateneo (azione inserita nel GEP) Unimore mette a disposizione di tutti gli studenti un supporto psicologico articolato in diverse tipologie di servizio, a seconda delle specifiche esigenze: **Sportelli per il benessere psicologico**: Consulenze individuali per aiutare studenti e studentesse a gestire momenti di difficoltà durante gli studi universitari (stress per la preparazione degli esami, difficoltà con i pari, demotivazione, ecc.); **Sportello Open-G** Consulenza psicologica per studenti e studentesse che stanno vivendo condizioni di forte disagio emotivo e relazionale; **Seminari e Interventi psicoeducativi di gruppo**: Attivazione di incontri seminariali e workshop finalizzati al miglioramento del benessere psicologico nell'ambito della vita universitaria. **Consulenza orientativa e metodo di studio**: Supporto a studenti e studentesse che hanno bisogno di sviluppare un metodo di studio più efficace o che ritengono necessario rivalutare la scelta del corso di studi (ri-orientamento).

E' presente un Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie. [Emendato ed aggiornato a seguito dell'approvazione nella seduta del 14.1.2025 del Senato Accademico, recependo le modifiche richieste dal CUG nel corso del 2024].

E' presente un Codice Etico di Ateneo.

E' presente un Codice di comportamento dei Dipendenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

È presente la figura della Consigliera di Fiducia nella persona dell'Avv. Elena Bigotti.

E' presente una Commissione Benessere Organizzativo, istituita nel 2008, a composizione mista di personale docente e tecnico amministrativo, composta da OIV, CUG, SPP, Relazioni Sindacali e Direzione Pianificazione, Valutazione, Servizi Informativi Applicativi. La Commissione ha realizzato il Progetto sul Benessere Organizzativo in Unimore finalizzato alla valutazione del livello di benessere organizzativo tra i lavoratori dell'Ateneo e alla definizione degli opportuni interventi.

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



L'attivazione di due sportelli antiviolenza in accordo con i Comuni e i Centri Antiviolenza di Modena e di Reggio Emilia rivolti a studenti e studentesse di Unimore, è azione altamente auspicata: l'azione è stata inserita nel Piano triennale di azioni positive 2025, nel piano strategico di Ateneo per il biennio 2025-27 ed è stata proposta nel percorso partecipato volto alla stesura del nuovo Piano di Eguaglianza di genere, ed è in via di espletamento, grazie a fondi specifici destinati alla componente studentesca (decreto ministeriale del 7 agosto 2024, n.1170 art.11 lett.F). L'obiettivo è quello di contrastare gli stereotipi di genere e la violenza di genere attraverso l'attivazione di sportelli dedicati, in rete con i servizi territoriali. Sarebbe preferibile poter aprire il servizio anche al personale PTA e al personale docente, oltre che alla componente Studentesca. I soggetti coinvolti nell'implementazione sono CUG, Delegata Pari Opportunità, Direzione Servizi a studenti e studentesse, Centri Antiviolenza, Comuni Mo e RE.

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

Sono state segnalate nell'anno situazioni relative a personale docente e ricercatore e PTA. Le tipologie segnalate riguardano conflitti, mobbing percepito e molestie verbali, discriminazioni percepite da studenti/studentesse. Le misure adottate dall'ateneo: riguardano: - attivazione della procedura di accertamento dei fatti segnalati; - supporto psicologico delle vittime/utenti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Le indagini sul Benessere organizzativo condotte in Ateneo attraverso i questionari del progetto *Good Practice* del Politecnico di Milano consentono di valutare annualmente le percezioni del personale tecnico amministrativo su vari aspetti, tra cui anche il lavoro agile.

La scelta di proseguire il percorso di consolidamento del lavoro agile e del telelavoro in Ateneo è legata agli impatti finali attesi, che risultano collegati in modo diretto anche agli obiettivi di Valore Pubblico di UNIMORE. Se da un lato, infatti, le modalità di lavoro diverse da quelle totalmente in presenza supportano il bilanciamento tra le esigenze di servizio, della vita lavorativa, e quelle della vita personale dei dipendenti, dall'altro stimolano una razionalizzazione e un adeguamento dell'organizzazione del lavoro verso una cultura gestionale orientata al **lavoro per obiettivi**. Il rapporto tra performance e lavoro a distanza si rivela sempre più stretto e integrato, andando oltre la semplice definizione di obiettivi specifici o la traduzione delle attività da remoto in risultati misurabili. La sfida principale è rafforzare l'esistente, con un'organizzazione del lavoro orientata intrinsecamente agli obiettivi, dove i responsabili (Direttori, Dirigenti, Responsabili di Unità in Staff, etc.) e collaboratori dialogano costantemente sulle attività svolte e da svolgere. Questo approccio favorisce una maggiore responsabilizzazione del personale, rafforzando un clima di fiducia reciproca.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025, così come anche sottolineato positivamente dall'OIV, recepisce le indicazioni emerse dai risultati del questionario sul Benessere Organizzativo, puntando a valorizzare sia la performance organizzativa sia quella comportamentale. Particolare attenzione è data (e assumerà un rilievo sempre maggiore) a comportamenti quali pianificazione delle attività, rispetto delle scadenze, orientamento al risultato, lavoro per obiettivi, autonomia e problem-solving. Questa iniziativa rientra nel più ampio progetto strategico dell'Ateneo per il rafforzamento della cultura manageriale del personale dirigente e tecnico-amministrativo attraverso percorsi formativi mirati.

Obiettivo:



Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Nel 2024 il CUG, in raccordo con la Consigliera di fiducia, ha aggiornato il *Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie*, aggiornando anche le tipologie di comportamenti vietati in linea con recenti indicazioni nazionali e il Codice è stato approvato dagli OOAA a gennaio 2025.

La Consigliera di fiducia ha tenuto un'ampia azione formativa per tutto il PTA sul Codice stesso.

Nel 2024 è stato pianificato l'avvio di due sportelli antiviolenza presso l'Ateneo (nelle due città Modena e Reggio Emilia), in accordo con gli attori territoriali, rivolti alla componente studentesca.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Sono state condotte campagne e azioni di sensibilizzazione per prevenire forme di discriminazione e violenza, quali: Campagna di sensibilizzazione #Finiscequi, Spettacolo teatrale Amorosì Assassini, Cineforum e numerosi seminari.

Obiettivo:

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

E' continuata l'interazione della Direzione con il Cineca sugli indicatori sulla parità di genere.

E' stato condotto il monitoraggio del **Gender Equality Plan (GEP)** per il triennio 2022-2024 e avviata la definizione della nuova edizione 2025-2027; sono stati redatti il **Bilancio di Genere** (a consuntivo 2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 20.12.2024 e, per il bilancio previsionale è presente la riclassificazione delle spese previste in una prospettiva di genere), il monitoraggio del Piano di Azioni Positive (PAP) 2024 e redatto il PAP 2025.

E' stata rinnovata l'adesione come Ateneo al DIN in Gender Studies.

Obiettivo:

Promuovere l'accesso alle carriere STEM di studentesse

Progetto Ragazze Digitali ER: per l'edizione 2024 Unimore ha organizzato insieme agli enti di formazione Nuova Didactica e IFOA, 10 summer camp sulle sedi di Modena, Reggio Emilia e Mantova, per un totale di **oltre 230 studentesse iscritte**.

A Modena le attività sono state svolte presso il Dipartimento di Studi Linguistici e Culturali, mentre a Reggio Emilia presso il Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria. Le partecipanti hanno sviluppato progetti di gruppo basati sulla realizzazione di videogiochi in Unreal Engine o Python. Interventi di imprenditrici del settore informatico saranno previsti per contrastare gli stereotipi di genere presenti nel settore.

A partire dal 2022 il progetto è attivo anche nella città di Mantova, dove Unimore è presente con il corso di laurea in Ingegneria Informatica, in collaborazione con Promolimpresa - Borsa Merci e LTO (Laboratorio Territoriale per l'Occupabilità). L'edizione 2024 ha previsto a Mantova due summer camp presso la Fondazione UniverMantova. Dal 2022 il summer camp Ragazze Digitali viene promosso dalla Regione Emilia-Romagna in collaborazione con tutti gli Atenei presenti sul territorio regionale. Tra i riconoscimenti ottenuti di recente dal progetto, la citazione nel report She Figures 2021 della Commissione Europea quale iniziativa italiana di successo per il contrasto del digital gender gap e l'inserimento tra i casi di studio dell'OPSI, Observatory of Public Sector Innovation, l'osservatorio della OECD che analizza e monitora le buone pratiche per l'innovazione nella Pubblica Amministrazione dei paesi che ne fanno parte. [con relativa ampia descrizione confluita qui: <https://www.focus.unimore.it/ragazze-digitali-e-il-futuro-delle-stem-al-femminile-15-summer-camp-previsti-per-il-2025/> (<https://www.focus.unimore.it/ragazze-digitali-e-il-futuro-delle-stem-al-femminile-15-summer-camp-previsti-per-il-2025/>)]

Per l'edizione 2025 le proposte di summer camp dell'Università di Modena e Ragazze Digitali si ampliano ad altre discipline STEM, includendo l'ingegneria elettronica, la meccanica, la bioingegneria e la biologia.

L'iniziativa mira a fornire alle giovani non solo competenze tecniche specifiche, ma anche a sviluppare abilità trasversali come il lavoro di gruppo, la comunicazione efficace e il problem solving. "Con l'espansione ad ulteriori discipline dell'ingegneria e della biologia, il nostro Ateneo punta su Ragazze Digitali come strumento chiave per abbattere gli stereotipi

di genere e promuovere un futuro più inclusivo e innovativo nelle STEM,” spiega la Prof.ssa Claudia Canali del Dipartimento di Ingegneria ‘Enzo Ferrari’, che segue il progetto fin dalle sue origini.

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Elezione
Tipologia di atto:	Decreto
Data:	15/12/2021
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €5000,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	L'elenco degli interventi realizzati a costo zero è già stato inserito nella precedente sezione del format delle azioni realizzate
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	cug.unimore.it
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 8	
Il cug si avvale di collaborazioni	Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

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

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

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

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

Considerazioni conclusive

Il CUG di Unimore ha sostenuto nel 2024 varie iniziative all'interno dell'Ateneo, come si evince dalla Relazione annuale.

Il CUG è infatti coinvolto in quasi tutte le azioni del GEP, nella implementazione delle azioni o come responsabile tecnico dell'implementazione e del monitoraggio di alcune azioni, in collaborazione con altri organismi di parità e altre strutture di Ateneo.

Il CUG ha poi contribuito nella definizione del Piano di Azioni Positive 2024 adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 lett.g) del DL 80/2021 (Conv. con modificazioni dalla Legge 6.8.2021, n.113) quale documento inserito all'interno del PIAO. Ha collaborato in rete con la Delegata Pari Opportunità, la Consigliera di Fiducia, gli sportelli di ascolto del personale e della componente studentesca. Ha sollecitato la procedura di assunzione di una figura di Gender manager. E' nella rete dei Referenti Pari Opportunità dei Dipartimenti.

E' stato parte attiva nel promuovere azioni di contrasto alla violenza di genere, come la promozione di eventi o la istituzione di un bando rivolto alla componente studentesca per la realizzazione di nuove panchine rosse. Ha espresso un parere consultivo rispetto alla revisione gender sensitive della rubrica di Ateneo.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2025>

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2025>