



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trento - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Trento

Acronimo: UNITRENTO

Regione: Trentino-Alto Adige/Südtirol

Provincia: TN

Comune: Trento

CAP: 38122

Indirizzo: Via Calepina, 14

Codice Amministrazione: UNSTTREN

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2017-2019	2020-2021
piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf) (860.14 KB)	piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf) (644.69 KB)
2022	2025
2022-2024	2025-2027
piano_azioni_positive_unsttren-	piano_azioni_positive_unsttren-



[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf) (1.29 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (557.83 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente di livello generale a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di livello non generale a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di livello non generale a tempo determinato	0	0	1	2	0	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	EP a tempo determinato	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0
Personale non dirigente	Funzionario tempo determinato	6	7	4	0	0	10	10	8	1	0
Personale non dirigente	Collaboratore tempo determinato	5	2	4	1	0	8	15	8	1	0
Personale non dirigente	EP a tempo indeterminato	0	0	6	13	10	0	0	4	17	2
Personale non dirigente	Funzionario tempo indeterminato	4	22	70	60	17	10	70	114	137	17
Personale non dirigente	Collaboratore tempo indeterminato	5	3	15	14	8	2	11	43	40	13
Personale non dirigente	Operatore tempo indeterminato	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Professore di Prima fascia	0	2	31	105	76	0	1	20	24	19
Personale non dirigente	Professore di Seconda Fascia	0	29	117	73	33	0	9	51	39	20

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Ricercatore a TI	0	0	0	5	2	0	0	1	6	4
Personale non dirigente	Ricercatore a TD di tipo A o B o RTT	6	72	36	1	1	0	42	19	4	0
Totale personale		26	138	290	278	147	30	161	268	272	75
Totale % sul personale complessivo		1,54	8,19	17,21	16,50	8,72	1,78	9,55	15,91	16,14	4,45

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	19	23	32	6	1	81	30,57	28,52	29	71	55	29	0	184	69,43	33,76
Tra 3 e 5 anni	1	7	11	2	0	21	30,88	7,39	1	20	23	2	1	47	69,12	8,62
Tra 5 e 10 anni	0	5	23	9	1	38	38,00	13,38	0	13	35	13	1	62	62,00	11,38
Superiore a 10 anni	0	0	39	72	33	144	36,36	50,70	0	5	64	153	30	252	63,64	46,24
Totale	20	35	105	89	35	284			30	109	177	197	32	545		
Totale %	2,41	4,22	12,67	10,74	4,22	34,26			3,62	13,15	21,35	23,76	3,86	65,74		

⁽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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,60
Collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	9	50,00	9	50,00	18	2,17
Collaboratori	Diploma di scuola superiore	27	30,00	63	70,00	90	10,86
Collaboratori	Laurea	13	37,14	22	62,86	35	4,22
Collaboratori	Laurea magistrale	11	19,64	45	80,36	56	6,76

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Funzionari	Inferiore al Diploma superiore	5	62,50	3	37,50	8	0,97
Funzionari	Diploma di scuola superiore	32	49,23	33	50,77	65	7,84
Funzionari	Laurea	36	40,00	54	60,00	90	10,86
Funzionari	Laurea magistrale	96	27,35	255	72,65	351	42,34
Funzionari	Master di I livello	2	18,18	9	81,82	11	1,33
Funzionari	Dottorato di ricerca	17	41,46	24	58,54	41	4,95
Elevate professionalità	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,12
Elevate professionalità	Laurea magistrale	21	50,00	21	50,00	42	5,07
Elevate professionalità	Master di I livello	3	100,00	0	0,00	3	0,36
Elevate professionalità	Dottorato di ricerca	8	61,54	5	38,46	13	1,57
Totale personale		284		545		829	
Totale % sul personale complessivo		16,85		32,34		49,20	

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

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

Le/i dipendenti dell'Università di Trento sono 1.685, con un incremento di 49 unità rispetto all'anno precedente. Le donne sono 806 (776 nell'anno precedente) e 879 gli uomini (860 nell'anno precedente).

Il personale tecnico-amministrativo (di seguito "PTA") ammonta a 837 unità (con un incremento di 27 unità rispetto all'anno precedente): di queste 547 sono donne (di cui 2 con livello dirigenziale) e 290 sono uomini (di cui 5 con livello dirigenziale). Nel confronto con l'anno precedente per le donne si evidenzia un aumento di 15 unità, per gli uomini di 12 unità.

Il personale docente e ricercatore (di seguito "PDR") è pari a 848 unità (con un incremento di 22 unità rispetto all'anno precedente), di cui 649 (620 nell'anno precedente) appartengono ai ruoli del personale docente e 199 (206 nell'anno precedente) sono personale ricercatore. Tra il PDR le donne sono 259 (con un incremento di 15 unità rispetto all'anno precedente) (di cui 183 docenti e 76 ricercatrici), gli uomini sono 589, 7 in più rispetto all'anno precedente, (di cui 466 docenti e 123 ricercatori). Con riferimento al personale docente, gli uomini inseriti nella prima fascia sono 214, a fronte di 64 donne (rispettivamente 200 e 51 nell'anno precedente), mentre quelli inseriti nella seconda fascia sono 252, a fronte di 119 donne (249 uomini e 120 donne nell'anno precedente).

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo (PTA), si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente femminile:** tra il PTA (compresa la dirigenza) la componente femminile rappresenta circa il 65% del totale. La prevalenza di donne si osserva sia nell'inquadramento con contratto a tempo indeterminato (481 persone; 66% del personale a tempo indeterminato), sia in quello a tempo determinato (66 persone; 64% del personale a tempo determinato). La prevalenza della componente femminile è evidente in ogni fascia di età, fatta eccezione per la fascia maggiore di 60 anni dove si registra una prevalenza di uomini. Nella fascia più alta, inoltre, non sono presenti

contratti a tempo determinato.

- **Segregazione verticale:** la presenza femminile è più marcata nei livelli di inquadramento contrattuale intermedi, sia a tempo indeterminato (71% del personale inquadrato come collaboratore/trice e 67% del personale inquadrato come funzionario/a) sia a tempo determinato (73% del personale inquadrato come collaboratore/trice e 63% del personale inquadrato come funzionario/a), mentre tende ad assottigliarsi nella categoria “elevate professionalità - EP” (44% del personale EP a tempo indeterminato e 43% del personale EP a tempo determinato). Tra il personale dirigente, solo 2 persone su 8 sono di genere femminile, pari al 25%.
- **Prevalenza della fascia 51-60 anni:** la maggior parte del PTA, guardando sia ai dati complessivi sia a quelli disaggregati per genere, ha un'età compresa tra i 51 ed i 60 anni (35% del totale del PTA), seguita dalla fascia 41 - 50 anni (34%), 31 - 40 anni (17%), oltre i 60 anni (8%) e inferiore a 30 anni (6%). Nella fascia compresa tra 31 e 40 anni le donne sono 109, a fronte di 35 uomini; nella fascia 41 - 50 le donne sono 177 a fronte di 106 uomini; nella fascia successiva (51 - 60) le donne sono 199 rispetto a 94 uomini; nella fascia con più di 60 anni le donne sono 32, a fronte di 35 uomini; nella fascia minore di 30 anni le donne sono 30, a fronte di 20 uomini.
- **Prevalenza di oltre 10 anni di servizio:** con riferimento al livello non dirigenziale, sia tra il PTA di genere maschile sia tra quello di genere femminile, si riscontra una netta prevalenza di persone con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni (51% del PTA uomo e 46% del PTA donna), seguite, per entrambi i generi, dalla fascia di anzianità di servizio inferiore ai 3 anni (29% del PTA uomo e 34% del PTA donna). Tra il PTA con anzianità di servizio superiore ai 10 anni, la maggior parte si situa nella fascia di età 51 - 60 anni. Tra il PTA che lavora in Ateneo da meno di 3 anni, la maggior parte delle persone di genere femminile ha dai 31 ai 40 anni, mentre la maggior parte degli uomini si colloca nella fascia 41 - 50 anni.
- **Prevalenza della laurea magistrale.** Con riferimento al personale non dirigenziale di genere sia femminile sia maschile, il titolo di studio prevalente è la laurea magistrale, posseduta dal 54% del totale. Si rileva, più precisamente, che il 59% del personale femminile e il 45% di quello maschile possiede la laurea magistrale. La maggior parte di chi possiede tale titolo è inquadrata nella categoria funzionari/e (96 uomini su 128, pari al 75% e 255 donne su 321 pari al 79%).

Con riferimento al personale docente e ricercatore (PDR), si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente maschile:** tra il PDR, le persone di genere maschile costituiscono circa il 69% del totale. La prevalenza maschile si evidenzia in tutte le fasi della carriera accademica, tranne che per il personale ricercatore a tempo indeterminato, dove la presenza femminile è maggiore di quella maschile (11 donne e 7 uomini). Prendendo in considerazione esclusivamente il personale docente le donne rappresentano circa il 28% del totale, percentuale che si riduce al 23% per la prima fascia. Le donne appartenenti alla seconda fascia sono il 32% del totale. Tra il personale ricercatore le donne sono il 38%.
- **Prevalenza della fascia 41-50 anni per le donne ed equivalenza delle fasce 41 - 50 anni e 51 - 60 anni per gli uomini:** il 32% del PDR è inserito nella fascia 41 - 50 anni, seguito dalla fascia 51 - 60 anni (30%), 31 - 40 anni (18%), superiore ai 60 anni (18%) e inferiore ai 30 anni (1%). In ogni fascia di età, la presenza maschile è preponderante, oscillando da un minimo del 66% nella fascia 31 - 40 anni, ad un massimo del 100% nella fascia inferiore ai 30 anni.

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⁾
Part Time >50%	0	0	6	6	3	15	10,95	5,17	0	11	48	52	11	122	89,05	22,30
Part Time ≤50%	0	0	3	2	0	5	33,33	1,72	0	3	2	5	0	10	66,67	1,83
Tempo Pieno	20	35	97	86	32	270	39,42	93,10	30	95	127	142	21	415	60,58	75,87
Totale	20	35	106	94	35	290			30	109	177	199	32	547		
Totale %	2,39	4,18	12,66	11,23	4,18	34,65			3,58	13,02	21,15	23,78	3,82	65,35		

⁽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⁾
PT orizzontale 18h	0	0	3	0	0	3	60,00	0,55	0	1	0	1	0	2	40,00	0,15
PT orizzontale 24h	0	0	1	0	1	2	11,11	0,36	0	2	6	8	0	16	88,89	1,23
PT orizzontale 30h	0	0	2	2	2	6	8,70	1,09	0	9	32	21	1	63	91,30	4,83
PT misto 18h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	2	0	4	100,00	0,31
PT Periodale 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	4	0	7	100,00	0,54
PT Periodale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	5	12	5	22	100,00	1,69
PT verticale 12h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,08
PT verticale 18h	0	0	0	2	0	2	40,00	0,36	0	1	1	1	0	3	60,00	0,23
PT verticale 24h	0	0	1	0	0	1	12,50	0,18	0	0	2	4	1	7	87,50	0,54
PT verticale 30h	0	0	2	4	0	6	42,86	1,09	0	0	4	3	1	8	57,14	0,61
Smart Working Organizzativo	13	25	48	49	14	149	32,89	27,09	23	52	86	127	16	304	67,11	23,31

	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⁾
Smart Working Conciliativo	1	4	33	11	2	51	20,32	9,27	5	51	91	45	8	200	79,68	15,34
Smart Working Occasionale	0	1	6	5	3	15	65,22	2,73	0	0	3	3	2	8	34,78	0,61
Orario Flessibile	23	36	113	89	29	290	34,65	52,73	34	116	185	186	26	547	65,35	41,95
Orario Genitore	0	0	15	9	1	25	18,25	4,55	0	17	70	25	0	112	81,75	8,59
Totale	37	66	224	171	52	550			62	251	488	443	60	1304		
Totale %	2,00	3,56	12,08	9,22	2,80	29,67			3,34	13,54	26,32	23,89	3,24	70,33		

⁽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

L'impegno dell'Ateneo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è ampio, articolato e consolidato nel tempo. Esso è stato riconosciuto anche attraverso il rilascio del certificato *Family Audit Executive* a giugno 2018 e le successive conferme annuali (l'ultima avvenuta a giugno 2023). Per maggiori dettagli sugli interventi realizzati nell'ambito della conciliazione vita-lavoro si rimanda alla Sezione "2. Azioni realizzate e risultati raggiunti" dell'Allegato 1 alla presente Relazione. Dall'analisi delle tabelle emerge quanto segue:

- **Orario flessibile:** l'intero PTA (837 persone) fruisce di orario flessibile.
- **Prevalenza femminile per il *part-time*:** 685 dipendenti (di cui 270 uomini e 415 donne), corrispondenti all'82% di tutto il PTA, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno. Il 93% del personale di genere maschile e il 76% del personale di genere femminile lavora a tempo pieno. Ne discende che, in proporzione, sono le donne a fruire principalmente di contratti *part-time*: il 22% delle donne ha un contratto a tempo parziale oltre il 50%, poco meno del 2% del totale delle donne ha un contratto *part-time* inferiore o eguale al 50%.
- **Prevalenza femminile per lo *smart-working*:** alla data del 31 dicembre 2024, 453 persone (di cui 149 uomini e 304 donne) fruiscono di smart-working organizzativo, mentre 251 persone (di cui 51 uomini e 200 donne) fruiscono di smart-working di tipo conciliativo e 23 persone fruiscono di smart-working occasionale (di cui uomini 15 e donne 8). Complessivamente sono 727 le persone che fruiscono di una forma di *smart-working*. Anche in coerenza con la composizione di genere del PTA, sono, quindi, le donne a rappresentare la maggior parte di coloro che fanno uso dello *smart-working* organizzativo, conciliativo o occasionale – più precisamente il 70%.

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	158	27,29	421	72,71	579	10,46

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	170	6,32	2521	93,68	2691	48,63
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	336	20,30	1319	79,70	1655	29,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	106	17,41	503	82,59	609	11,00
Totale permessi	770	13,91	4764	86,09	5534	

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

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

In generale, le donne fruiscono maggiormente sia dei permessi giornalieri, sia dei permessi orari per congedi parentali, sia delle agevolazioni previste dalla Legge 104/1992. Particolarmente significativo è il dato relativo al ricorso ai permessi giornalieri per congedi parentali, fruiti dalle donne in misura pari al 94% del totale di coloro che ne fanno uso.

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

- Attività di sensibilizzazione e di comunicazione sui servizi per l'equilibrio vita-lavoro

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

Per un elenco descrittivo delle iniziative realizzate nel 2023, si veda la sezione 2.1, alla voce "Fonte del dato", in relazione ad ogni singolo obiettivo riportato.

Il Consiglio di amministrazione dell'Università di Trento, in data 30 gennaio 2025, ha approvato il "Piano Integrato di attività e organizzazione 2025 - 2027" (PIAO), che comprende tra gli allegati il "Piano triennale di Azioni Positive 2025 - 2027" (PAP), disponibile online alla pagina

https://www.unitn.it/sites/default/files/2025-01/PIAO%202025-2027_Allegato%203%20-%20PAP_24.01.2025.pdf

https://www.unitn.it/sites/default/files/2025-01/PIAO%202025-2027_Allegato%203%20-%20PAP_24.01.2025.pdf

Il PAP, che prevede varie azioni mirate a promuovere pari opportunità, condizioni di benessere e l'attuazione dei principi di non discriminazione è strutturato in 7 ambiti principali: 1. eguaglianza di genere, 2. benessere organizzativo, salute e



sicurezza, 3. conciliazione vita-lavoro, 4. inclusione, disabilità e altri bisogni speciali, 5. appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica, 6. orientamento sessuale e identità di genere, 7. generazioni diverse al lavoro. Ad essi si affiancano attività trasversali (comunicazione, ecc.). Le azioni sono già descritte nell'Allegato 1 alla presente Relazione.

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	389	652	1856	1416	491	4804	27,24	57,25	887	3187	4046	4318	396	12834	72,76	63,39
Competenze manageriali/Relazionali	22	96	464	390	85	1057	39,50	12,60	18	136	607	788	70	1619	60,50	8,00
Obbligatoria (sicurezza)	60	104	348	198	48	758	53,57	9,03	54	154	182	229	38	657	46,43	3,24
Obbligatoria anticorruzione/privacy	62	45	55	8	0	170	37,61	2,03	73	107	67	35	0	282	62,39	1,39
formazione linguistica	120	60	399	248	16	843	25,70	10,05	64	476	1047	685	165	2437	74,30	12,04
Tematiche CUG	107	163	281	138	55	744	23,91	8,87	191	554	692	906	25	2368	76,09	11,70
Violenza di genere	0	7	4	0	4	15	23,08	0,18	0	0	19	31	0	50	76,92	0,25
Totale ore	760	1127	3407	2398	699	8391			1287	4614	6660	6992	694	20247		
Totale ore %	2,65	3,94	11,90	8,37	2,44	29,30			4,49	16,11	23,26	24,42	2,42	70,70		

⁽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

Il "Bilancio di genere 2024" ha ottenuto il parere favorevole del CUG ed è approvato da parte degli organi di Ateneo.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	20,00	4	80,00	5	0,94	Donna
Commissione di concorso per PTA	1	25,00	3	75,00	4	0,75	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,75	Uomo
Commissione di concorso per PTA	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PTA	3	60,00	2	40,00	5	0,94	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Selezione di commissione per PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,75	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna
Selezione di commissione per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	1	20,00	4	80,00	5	0,94	Donna
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Selezione di commissione per PTA	2	50,00	2	50,00	4	0,75	Donna
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	40,00	3	60,00	5	0,94	Uomo
Selezione di commissione per PTA	3	75,00	1	25,00	4	0,75	Uomo
Selezione di commissione per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Avviso di mobilità esterna	0	0,00	2	100,00	2	0,38	Donna
Avviso di mobilità esterna	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	Donna

[illegible]

[illegible]

[illegible]

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,56	Uomo
Commissioni di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	
Commissioni di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	
Commissioni di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,56	
Commissioni di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,56	
Totale personale	362		169		531		
Totale % sul personale complessivo	21,48		10,03		31,51		

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

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

Con riferimento alla composizione per genere delle commissioni di concorso e delle selezioni per il PTA, nonché per gli avvisi di mobilità esterna si osserva che, su 37 commissioni nominate nell'anno 2024, 11 commissioni sono state presiedute da donne. Se si considera la composizione complessiva delle commissioni, il 41% (corrispondente a 51 persone su un totale di 123 componenti) è di genere femminile. In 8 casi la composizione della commissione non ha visto la presenza di nessuna donna, non dando seguito alle disposizioni di cui all'art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001, che prevede di riservare al genere femminile almeno un terzo dei posti dei/lle componenti delle commissioni di concorso. Tale dato sarà oggetto di approfondimento.

Con riferimento alle 136 commissioni di concorso per il PDR nominate nel 2024, si rileva che per 33 commissioni è stata nominata una presidente e per 4 casi la presidenza era ancora da definire. Con riferimento, più in generale, alla composizione per genere delle commissioni per concorsi per PDR, si rileva che le donne rappresentano il 29% del totale. Preme rilevare che in 52 casi, corrispondenti al 38% del totale delle commissioni con presidente nominato/a, non vi era alcuna componente di commissione di genere femminile, contrariamente alla previsione del già citato art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001. Anche questo dato sarà oggetto di ulteriore analisi e monitoraggio da parte del CUG. Occorre specificare che in alcune aree STEMM la presenza di PDR di genere femminile è bassa e il carico di lavoro legato alla loro presenza nelle commissioni di concorso è molto oneroso.

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 %
Dirigente di 2 ^a fascia	€103610,00	€96582,50	€ -7027,50	-7,28
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a personale privo della qualifica di dirigente	€175200,00	€0,00	€ -175200,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale non dirigenziale - Elevate Professionalità	€49611,40	€48711,30	€ -900,10	-1,85
Personale non dirigenziale - Funzionari	€34295,50	€33007,80	€ -1287,70	-3,90
Docente di prima fascia	€97442,70	€84146,60	€ -13296,10	-15,80
Docente di seconda fascia	€63202,40	€59813,70	€ -3388,70	-5,67
Personale ricercatore a tempo indeterminato	€54582,50	€56897,40	€ 2314,90	4,07
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	€40555,60	€38033,40	€ -2522,20	-6,63

In generale, si può affermare che la retribuzione, essendo sostanzialmente vincolata a parametri definiti, è abbastanza omogenea. Tuttavia, emergono alcuni ambiti nei quali si ravvisano delle differenze. Il differenziale stipendiale non dipende da diversità nella forma contrattuale, ma da diversità derivanti prevalentemente da ruoli e avanzamento carriera, molto più elevati per la componente maschile rispetto a quella femminile. Con riferimento al PDR si osserva che le donne percepiscono una retribuzione inferiore (nella media) a parità di ruolo nelle posizioni di docente di prima e di seconda fascia e di personale ricercatore a tempo determinato. Una situazione opposta, anche se in termini più contenuti, si rileva per il personale ricercatore a tempo indeterminato. Con riferimento al PTA, si osserva un certo divario retributivo di genere per tutti gli inquadramenti, ad eccezione della posizione per incarichi di direzione di livello generale dove non è possibile la comparazione per genere.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso degli anni UniTN si è dotato di un ampio set di dati in tema di “benessere organizzativo”, secondo il modello nazionale proposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), a cui sono state affiancate due sezioni di approfondimento:

- disagio psicologico, misurato mediante lo strumento standardizzato del “General Health Questionnaire” (GHQ), che rileva eventuali sintomi di disagio psicologico e se questi siano da imputare alla sfera lavorativa;
- altre potenziali fonti di stress lavoro-correlato, tra cui le relazioni sociali (ad es. molestie e ostracismo, clima etico e cinismo), la conciliazione famiglia-lavoro (ad es. lavoro agile) e le relazioni con il/la responsabile.

4.1.1 Indagine benessere organizzativo 2024 (sul 2023)

Nella primavera 2024 il questionario è stato somministrato al personale tecnico amministrativo (PTA) e collaboratori/trici ed esperti/e linguistici/che (CEL). Parallelamente, si è proceduto alla valutazione del disagio psicologico, rilevato attraverso il GHQ.

Principali risultati emersi:

Modello ANAC

Rispondenti. Il 66,9% del PTA (572 su 855) ha risposto al questionario in aumento rispetto al 2023 (circa 3,5% in più).

Aree elevato benessere: Assenza di discriminazioni (48%), Immagine (43%), Lavoro (41%), Colleghi/e (41%), Superiore gerarchico/a, sia per la crescita (39%) che per l'equità (36%), Salute e sicurezza (37%) e Appartenenza (33%), tutte con media superiore a 4 (scala 1-6).

Aree con minore benessere: Equità (24%), sistema di valutazione (20%) e Organizzazione (16%), con una media inferiore al punto centrale della scala pari a 3,5.

In generale, l'analisi delle medie 2024 vs 2023 evidenzia un miglioramento o stabilità su tutte le dimensioni. Anche il confronto con il triennio precedente conferma il *trend* di miglioramento.

Dal confronto con i dati Good Practice risulta che l'equità (retribuzioni in modo particolare) risulta essere un'area critica. In generale, gli aspetti del lavoro risultano positivi mentre sul contesto del lavoro, è importante investire sulla condivisione di informazioni, strategie e risultati dell'organizzazione. L'item relativo alla formazione è in miglioramento, così come la definizione dei compiti e dei ruoli.

Si conferma la necessità di attenzione alla popolazione più *senior*, che percepisce come l'età possa rappresentare un ostacolo alla propria valorizzazione sul lavoro.

Disagio psicologico

Il 61,9% del PTA (n = 855) ha risposto al questionario. Nel 2024 i partecipanti a rischio sono pari a 30,1%, in diminuzione rispetto al 2023 e in linea con il 2022. Tra coloro che presentano disagio, il 61,6% lo attribuisce alla sfera lavorativa in diminuzione rispetto al 2023. L'unica differenza significativa riguarda il genere, con una maggiore presenza di sintomi di disagio tra le donne.

4.1.2 Azioni per il 2025

L'Amministrazione intende proseguire nella realizzazione delle azioni previste nel "Piano azioni per il miglioramento del benessere organizzativo e contenimento dello stress lavoro correlato". In particolare sono previste le seguenti azioni:

- consolidare il rapporto con la Consulta PTA;
- pianificare e realizzare interventi formativi in tema di benessere;
- revisionare il ruolo dello sportello psicologico, anche con finalità di *coaching*;
- realizzare *focus group* in tema di formazione e valutazione;
- consolidare i percorsi di socializzazione organizzativa.

4.1.3 Azioni per favorire il benessere organizzativo e il superamento degli squilibri di genere

L'Ateneo ha implementato politiche e strumenti di conciliazione famiglia-lavoro. In particolare:

- nido aziendale (2006);
- formazione del PTA, anche in tematiche CUG, trasversali e lavoro agile;
- orario agevolato per genitori, all'interno di un'ampia fascia di flessibilità;

- sportelli di ascolto per la genitorialità;
- spazi protetti per salute e allattamento;
- “Summer Camp”: 3 settimane durante le vacanze estive, rivolti a figli/e di PTA, PDR, CEL, Dottorandi/e, Assegnisti/e;
- riconoscimento di benefici economici:
- per figli/e che frequentano strutture educative fino alle scuole secondarie, relativi al merito scolastico o a rimborsi spese per servizi di educazione e istruzione;
- benefici socio assistenziali a sostegno del reddito familiare (revisione del regolamento);
- certificazione “Family Audit”, conseguita e mantenuta.

Riguardo al lavoro agile, sono stati prorogati al 28.02.2025 tutti gli accordi individuali in essere. A fine dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo “Regolamento per il lavoro agile del PTA”, con decorrenza 1.03.2025, che conferma lo SW conciliativo (fino a 10 gg), in favore dei soggetti con particolari esigenze (*caregivers*, genitori di figli/e minori di 16 anni, etc).

La situazione al 31.12.2024:

SW organizzativo: 453 dipendenti - 54% del PTA (67% D 33% U)

SW conciliativo: 251 dipendenti - 30% del PTA (80% D 20% U)

SW occasionale: 23 dipendenti - 3% del PTA (35% D 65% U)

Orario genitore: 137 dipendenti - 16% PTA (82% D 18% U)

Congedi parentali: 2.691 giorni fruiti (94% D 6% U).

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
--------------------------	----

Presso l’Università di Trento è attivo uno sportello di sostegno per le situazioni di disagio psicologico lavorativo riferite al PTA. È, inoltre, attivo lo sportello della Consigliera di Fiducia, volto a sostenere le persone che esperiscono episodi di *mobbing*, *straining*, molestie morali o sessuali e discriminazioni dirette o indirette.

L’Ateneo si è dotato di:

- Codice Etico - emanato con Decreto Rettorale n. 285 del 29 maggio 2014;
- Codice di Comportamento - emanato con Decreto Rettorale n. 582 del 27 ottobre 2014;

- [Codice di condotta - estratto del CCNL 2016-2018 Comparto Istruzione e ricerca](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf) (<https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf>);

Regolamento per tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del *mobbing*, dello *straining*, delle molestie e delle discriminazioni, emanato con Decreto Rettorale n. 375 del 28 maggio 2019.

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

/

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

Nel periodo novembre 2023 - ottobre 2024 sono 39 le persone che hanno ricevuto consulenza e supporto dallo sportello d'ascolto della Consigliera di Fiducia. Tra questi 31 sono nuove/i utenti, cui si aggiungono 8 persone, che si erano rivolte allo sportello in precedenza, e che hanno usufruito di incontri di monitoraggio e consulenza.

La maggior parte delle richieste sono pervenute da personale tecnico amministrativo (12 utenti); seguono con un numero inferiore, ma consistente, il personale docente (9 richieste) e la componente studentesca (9 richieste). Risultano aumentate le richieste di accesso da parte di dottorandi/e (8 richieste). Inoltre si rileva la richiesta di un Direttore.

Benché la maggior parte di richieste sia pervenuta dal personale PTA, ciò non correla con la gravità delle situazioni segnalate.

Le richieste di accesso sono pervenute per lo più da personale di genere femminile (32 richieste su 39).

I motivi di richiesta di accesso allo sportello possono essere suddivisi in 5 categorie, sebbene il confine di queste possa essere in alcuni casi sfumato: presenza di conflitti verticali o orizzontali (17 casi), richieste di suggerimenti in ottica preventiva (4 casi), percezione di discriminazione (6 casi), molestia e/o stalking (6 casi), disagio in ambito lavorativo (6 casi).

Oltre alla gestione dello sportello d'ascolto, sono stati effettuati brevi interventi informativi sulla figura della Consigliera di fiducia: uno all'interno di una tavola rotonda sull'eliminazione della violenza contro le donne (novembre 2023), un altro, a dicembre 2023, per il personale di nuova assunzione.

A febbraio 2024 è stato effettuato un intervento formativo sulle molestie nell'ambito lavorativo presso il Dipartimento di Lettere e Filosofia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Il [Piano integrato di attività e organizzazione \(PIAO\) 2024 - 2026](https://www.unitn.it/amministrazione-trasparente/998/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao)

(<https://www.unitn.it/amministrazione-trasparente/998/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>) è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30.01.2024. Nella Sezione II, che riporta gli obiettivi operativi di *performance* organizzativa, ampio spazio viene dedicato al tema del benessere, che costituisce uno dei quattro *cluster* su cui si fonda la programmazione strategica (gli altri sono: Competenze, Sostenibilità e Scienze della Vita), ed il cui obiettivo è legato ai seguenti obiettivi strategici pluriennali:

- valorizzazione e integrazione delle azioni a favore del benessere e delle politiche di equità,



inclusione, parità di genere;

- prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione (sesso, genere, lingua, etc.);
- miglioramento della qualità dei servizi per il benessere psico-sociale (ad es. bisogni educativi speciali);
- valorizzazione delle attività sportive e ricreative.

Rispetto a queste tematiche, l'Amministrazione ha individuato i seguenti 5 obiettivi operativi, che saranno rendicontati a consuntivo nella "Relazione sulle performance 2024":

- BE1. Definizione percorso di formazione interno per potenziamento e riconoscimento competenze nell'ambito della figura del RMA (Research Manager and Administrator) in linea con quanto previsto a livello europeo dalla European Research Area (ERA);
- BE2. Revisione del sistema di incentivazione del PTA impegnato in progetti di ricerca, nonché del PTA coinvolto nei processi degli appalti di lavori, servizi e forniture. Definizione di un nuovo modello di incentivazione, che riguardi la nuova gestione Conto terzi e Fondo Comune di Ateneo, e di un nuovo Regolamento per l'incentivazione delle funzioni tecniche (art. 45 Nuovo Codice degli Appalti);
- BE3. Implementazione di iniziative volte a promuovere l'autonomia e la qualità del lavoro da remoto, provvedendo in particolare alla revisione del modello di Smart working (SW);
- BE4. Attuazione del "Piano azioni per il miglioramento benessere organizzativo e contenimento dello stress lavoro correlato 2024", redatto a fronte dei risultati emersi dalle indagini annuali su benessere e qualità dei servizi;
- BE5. Promozione del ruolo fondamentale della formazione nello sviluppo del capitale umano, favorendo la crescita delle conoscenze e competenze del personale.

Gli obiettivi di *performance* organizzativa vengono condivisi tra le strutture gestionali, individuando una Direzione referente per la loro realizzazione e i relativi servizi coinvolti. Tali obiettivi costituiscono un elemento di valutazione della *performance* individuale del/la Dirigente referente. Rispetto agli obiettivi sopra indicati, i referenti sono: obiettivo BE1 - la Dirigente della Dir. Servizi alla Ricerca e Valorizzazione, obiettivi BE2, BE3, BE4 - il Dirigente della Dir. Risorse Umane e Organizzazione, obiettivo BE5 - tutti.

Inoltre, visto che alcuni processi sono trasversali; sono state individuate ulteriori strutture che collaborano con il/la Dirigente referente. Il monitoraggio dei risultati avviene considerando la responsabilità di azione del/la Dirigente, in riferimento alle aree di effettiva influenza e la cui azione ha ricaduta tangibile sul raggiungimento dell'obiettivo.

Il processo di valutazione è descritto nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP), il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 30.01.2025, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione. Nella versione 2025, si è provveduto a:

- adeguare la classificazione del personale PTA secondo quanto previsto dal CCNL 2019-2021 (aree Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità e relativi Settori professionali)
- normare le progressioni tra le aree (art. art 92 del CCNL), emanando il "Regolamento per la disciplina transitoria delle procedure valutative per le progressioni tra le aree" in cui, tra i requisiti richiesti, figura la valutazione positiva della prestazione individuale conseguita negli ultimi tre anni; si è altresì previsto un punteggio aggiuntivo a favore dei/delle dipendenti che hanno ricevuto, nel triennio precedente, l'istituto della "Particolare Professionalità";
- recepire la direttiva del Ministro della PA dd 28.11.2023 (*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*), incentivando la partecipazione del personale alle attività formative, per un impegno medio annuo non inferiore a 29 ore. Nel 2025 verrà applicata anche l'ultima Direttiva del Ministro della PA di gennaio 2025, che porta le ore di formazione a 40/anno.

L'SMVP è pubblicato sul Portale di Ateneo all'indirizzo:

<https://www.unitn.it/it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione>.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Designazioni
Tipologia di atto:	Decreto rettorale
Data:	03/08/2021
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €5000,00	
Risorse destinate alla formazione dei/delle component: €1378,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Varie iniziative a carattere scientifico e culturale sui temi delle pari opportunità, delle discriminazioni e della prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne. Formazione su gestione del conflitto e strategie di comunicazione, leadership femminili
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Ufficio Equità e Diversità, a supporto del CUG
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra	Sì



amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

15

Il cug si avvale di collaborazioni
esterne?:

Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Psicologa per gestione sportello di supporto per il personale, esperti/e per redazione Rapporto Pari Opportunità.

Attività

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

- Formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo e conciliazione

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
- Proposta di Piano di Azioni Positive 2025-2027; modifiche al Regolamento del CUG

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

:

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

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

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2024, il CUG ha svolto con regolarità le proprie funzioni, riunendosi più frequentemente rispetto all'anno precedente e potendo fruire di un finanziamento in relazione alle proprie esigenze, oltre che del valido supporto da parte dell'Ufficio Equità e Diversità per la progettazione degli interventi, l'attuazione degli obiettivi del Piano di Azioni Positive (PAP), la redazione di documenti di programmazione e monitoraggio.

Nel corso del 2025, il CUG e la struttura che lo supporta saranno coinvolti nella realizzazione degli obiettivi pianificati per l'anno, inseriti nel PIAO (PAP 2025 - 2027) (si veda a proposito la Sezione 3 dell'Allegato 1 (Relazione Amministrazione)). Nel

2025 è prevista la scadenza dell'attuale mandato del CUG e, pertanto, il Comitato nella nuova composizione sarà chiamato ad approfondire, ove necessario, la conoscenza dell'organizzazione, al fine di contribuire alla pianificazione sulle tematiche di competenza per gli anni successivi.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-trento-2025>