



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli studi di Ferrara - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli studi di Ferrara

Acronimo: UNIFE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: FE

Comune: Ferrara

CAP: 44121

Indirizzo: Via Ariosto, 35

Codice Amministrazione: uni_fe

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2025-2027

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf)
(472.68 KB)

2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf)
(97.46 KB)

2023-2025

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf)

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

no- triennale/uni_fe/2023-2025/piano_azioni_posi tive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf (62.11 KB)	no- triennale/uni_fe/2022-2024/piano_azioni_posi tive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno__0.pdf (1.42 MB)
---	--

2026 - 2028

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2026-2028-anno_.pdf](#)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2026-2028-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2026-2028-anno_.pdf))
(179.2 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	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	D8 - Dirigente	0	0	0	1	1	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	CAT EP	0	0	3	3	6	0	0	5	5	3
Personale non dirigente	CAT D	1	9	13	16	11	5	35	47	46	18
Personale non dirigente	CAT C	11	28	23	41	15	14	41	43	85	33
Personale non dirigente	Cat B	0	0	1	3	4	0	0	1	12	7
Personale non dirigente	NM - non docenti a tempo det -	1	3	0	0	0	2	5	0	1	0
Personale non dirigente	NG addetti ufficio stampa	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0
Personale non dirigente	Professore Ordinario	0	0	14	54	86	0	0	4	15	21
Personale non dirigente	Professore Associato	0	17	59	60	50	0	9	43	75	27
Personale non dirigente	PD	0	0	0	0	5	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	personale ricercatore a tempo determinato	1	39	21	5	0	0	43	34	12	0

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 Universitario	0	0	2	9	8	0	0	2	5	10
Dirigente di livello non generale	Assegnista di Ricerca	57	58	11	3	3	68	89	12	1	0
Totale personale		71	154	147	196	189	89	222	193	262	120
Totale % sul personale complessivo		4,32	9,37	8,95	11,93	11,50	5,42	13,51	11,75	15,95	7,30

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	13	55	51	23	18	160	43,96	28,47	14	75	67	40	8	204	56,04	34,52
Tra 3 e 5 anni	0	35	44	53	32	164	49,85	29,18	5	47	46	48	19	165	50,15	27,92
Tra 5 e 10 anni	0	3	21	43	32	99	49,75	17,62	0	5	35	49	11	100	50,25	16,92
Superiore a 10 anni	0	0	10	44	85	139	53,26	24,73	0	1	16	53	52	122	46,74	20,64
Totale	13	93	126	163	167	562			19	128	164	190	90	591		
Totale %	1,13	8,07	10,93	14,14	14,48	48,74			1,65	11,10	14,22	16,48	7,81	51,26		

⁽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⁾
CAT EP	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,28
CAT EP	Master di II livello	0	0,00	4	100,00	4	0,37
CAT EP	Laurea magistrale	7	50,00	7	50,00	14	1,30
CAT EP	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,19
CAT D	Dottorato di ricerca	9	18,75	39	81,25	48	4,46
CAT D	Laurea magistrale	19	18,81	82	81,19	101	9,38

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CAT D	Laurea	9	47,37	10	52,63	19	1,76
CAT D	Master di II livello	3	50,00	3	50,00	6	0,56
CAT D	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,28
CAT D	Diploma di scuola superiore	8	47,06	9	52,94	17	1,58
CAT C	Dottorato di ricerca	6	60,00	4	40,00	10	0,93
CAT C	Laurea magistrale	31	25,41	91	74,59	122	11,33
CAT C	Laurea	21	44,68	26	55,32	47	4,36
CAT C	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,19
CAT C	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	0,28
CAT C	Diploma di scuola superiore	44	36,36	77	63,64	121	11,23
CAT C	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,19
Cat B	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,19
Cat B	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Cat B	Diploma di scuola superiore	4	30,77	9	69,23	13	1,21
Cat B	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	0,93
Professore Ordinario	Dottorato di ricerca	63	82,89	13	17,11	76	7,06
Professore Ordinario	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,09
Professore Ordinario	Laurea magistrale	40	80,00	10	20,00	50	4,64
Professore Associato	Dottorato di ricerca	119	62,63	71	37,37	190	17,64
Professore Associato	Laurea magistrale	19	63,33	11	36,67	30	2,79
Ricercare a tempo determinato	Dottorato di ricerca	42	49,41	43	50,59	85	7,89
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,19
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	38	51,35	36	48,65	74	6,87
Ricercatore Universitario	Laurea magistrale	9	50,00	9	50,00	18	1,67
Ricercatore Universitario	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Totale personale		506		571		1077	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		38,07		42,96		81,04	

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

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

Anche l'analisi di quest'anno non vede mutata la prevalenza delle donne nei vari ruoli tra il PTA e non si rilevano, purtroppo, cambiamenti nemmeno per quel che concerne i ruoli apicali del comparto dei docenti. Appare sempre evidente una prevalenza di uomini nei ruoli di docente ordinario e associato, quelli per intenderci al vertice della piramide, alla base della quale viceversa sono ancora più numerose le donne specialmente quando si tratta di inquadramenti precari.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	12	70	126	208	139	555	48,68	91,43	20	89	156	227	93	585	51,32	93,45
Part Time >50%	1	9	10	16	16	52	57,78	8,57	0	7	12	12	7	38	42,22	6,07
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	0,48
Totale	13	79	136	224	155	607			20	96	169	240	101	626		
Totale %	1,05	6,41	11,03	18,17	12,57	49,23			1,62	7,79	13,71	19,46	8,19	50,77		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	7	20	16	29	12	84	25,93	56,00	16	45	63	92	24	240	74,07	94,12
Telelavoro	0	3	0	62	1	66	81,48	44,00	0	3	4	4	4	15	18,52	5,88
Totale	7	23	16	91	13	150			16	48	67	96	28	255		

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale %	1,73	5,68	3,95	22,47	3,21	37,04			3,95	11,85	16,54	23,70	6,91	62,96		

⁽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

Si registra una inversione di tendenza per quel che concerne il ricorso al Telelavoro che tra il personale tecnico amministrativo risulta essere maggiormente fruito dal genere maschile. Sono le donne invece a richiedere maggiormente di poter lavorare in smart working. Si precisa che il Regolamento sul lavoro a distanza dell'Università degli Studi di Ferrara prevede che possano richiedere il Telelavoro solo coloro che siano in possesso di precisi requisiti in esso declinati. Sarà compito del CUG richiedere i dati delle diverse tipologie di fruitori di questa modalità lavorativa al fine di fornire, il prossimo anno, un dettaglio su tale delcinezazione che indubbiamente incuriosisce e merita una riflessione.

Anche il ricorso al part-time, seppure quello con percentuale di lavoro superiore al 50%, vede una prevalenza del genere maschile nell'Ateneo ferrarese, sarebbe bene quindi indagare i motivi di questa scelta e non è escluso che il CUG possa occuparsene. La maggior parte delle donne, invece, quando ricorrono al part time scelgono percentuali inferiori al 50%.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	278	34,53	527	65,47	805	15,87
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	22	6,71	306	93,29	328	6,46
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1728	44,00	2199	56,00	3927	77,39
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	14	100,00	14	0,28
Totale permessi	2028	39,97	3046	60,03	5074	

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

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

Questa tipologia di assenze fa registrare un ricorso ad esse nettamente maggiore da parte del genere femminile. Se è vero che in Ateneo, come già riferito, il personale tecnico-amministrativo è composto per la maggior parte da donne resta pur sempre vera l'affermazione che il carico familiare, almeno come lasciano supporre questi dati, nella maggior parte dei casi, culturalmente resta ancora prevalentemente responsabilità femminile. Sempre maggiore dunque deve essere l'impegno per modificare questo paradigma culturale e spostare il carico familiare finalmente verso una equa suddivisione.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

L'Amministrazione ha provveduto a **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

[ALLEGATO SottoSezione 2.2c PERFORMANCE - PIANO AZIONI POSITIVE](#)

(<https://www2.unife.it/at/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/allegati-piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-2024-2026/allegato-sottosezione-2-2c-performance-piano-azioni-positive/view>)

Tra le azioni inserite nel Piano di Azioni Positive, triennio 2022-2024, rileviamo che buona parte di esse sono state realizzate ed alcune altre hanno richiesto una rimodulazione sostanzialmente temporale dovuta ad esigenze organizzative.

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	54	360	179	252	291	1136	21,72	15,58	145	745	1208	1509	486	4093	78,28	30,39
Sicurezza	3	11	19	30	8	71	28,86	0,97	17	38	41	68	11	175	71,14	1,30
Competenze manageriali/Relazionali	16	116	144	5009	184	5469	45,55	75,00	81	229	5657	471	100	6538	54,45	48,55
Tematiche CUG	4	4	10	18	2	38	18,63	0,52	10	16	26	44	70	166	81,37	1,23
Altro*	20	73	149	264	72	578	18,81	7,93	34	105	1702	532	122	2495	81,19	18,53
Totale ore	97	564	501	5573	557	7292			287	1133	8634	2624	789	13467		
Totale ore %	0,47	2,72	2,41	26,85	2,68	35,13			1,38	5,46	41,59	12,64	3,80	64,87		

⁽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

Sì

dell'Amministrazione?:

L'Ateneo di Ferrara, è uno tra i primi a riconoscere il valore di tale documento, che redige dal 2011 su impulso del Comitato Unico di Garanzia.

E' stata da sempre forte la convinzione che disporre di un Bilancio di Genere aiuti ad accrescere la consapevolezza dell'impatto che le varie politiche adottate possano avere sulle diseguaglianze di genere.

L'ultimo Bilancio di Genere, in ordine di tempo, esattamente in continuità con le precedenti edizioni del medesimo documento, fornisce una fotografia dettagliata della condizione del personale docente e ricercatore, del personale tecnico amministrativo e della componente studentesca all'interno dell'Ateneo. La lettura del bilancio in ottica di genere consente di analizzare le ricadute che hanno le scelte politiche e strategiche dell'Ateneo su donne e uomini, con il preciso scopo di evidenziare le buone prassi, nonché di suggerire eventuali correttivi.

Il Bilancio di Genere porta inoltre ad una maggiore trasparenza della amministrazione universitaria facilitando quei meccanismi che evidenzino eventuali pratiche discriminatorie. Senza meno il Bilancio di Genere contribuisce anche ad assicurare una maggiore efficacia degli interventi inducendo ad un accurato impiego delle risorse economiche.

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Purtroppo il dato non risulta essere stato valorizzato dall'Amministrazione e pertanto non è possibile fare alcuna analisi

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 %
Dir. di II fascia (Direttore Generale)	€189495,00	€0,00	€ - 189495,00	--
Dirigente di II fascia	€83209,90	€85350,90	€ 2141,00	2,51
CAT EP	€44961,80	€40486,90	€ -4474,90	-11,05

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CAT D	€32505,60	€30788,90	€ -1716,70	-5,58
CAT C	€27457,90	€27729,80	€ 271,90	0,98
Cat B	€29511,60	€28295,20	€ -1216,40	-4,30
Professore Ordinario	€109679,00	€95706,10	€ -13972,90	-14,60
Professore Associato	€64864,00	€65367,40	€ 503,40	0,77
personale ricercatore a tempo determinato	€36853,90	€35745,00	€ -1108,90	-3,10
Ricercatore Universitario	€59200,10	€62763,10	€ 3563,00	5,68

Sostanzialmente continua a registrarsi un divario economico a favore del genere maschile anche in quelle categorie dove la presenza di donne risulta essere superiore ad evidenza che il tema, sempre più attuale, del gap economico richieda un maggiore sforzo congiunto per debellare questa consuetudine. Una analisi certamente più approfondita da fare nel corso dell'anno deve focalizzarsi sulle motivazioni che determinano lo squilibrio nella differenza di retribuzione pur in presenza di pari inquadramento.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Quest'anno, per misurare il benessere organizzativo, avendo l'Ateneo aderito alla rete provinciale dei CUG, si è provveduto a somministrare un questionario, costruito da un apposito gruppo di lavoro della rete. Ciascun ente aderente alla rete, compreso l'Ateneo di Ferrara, lo ha somministrato al suo interno così come redatto ossia composto da un condiviso numero di domande alle quali era possibile aggiungerne ulteriori 3 per consentire una sorta di piccola personalizzazione. I risultati saranno analizzati da un docente interno di statistica dell'Università di Ferrara e nel corso di un evento pubblico, organizzato nel 2025, saranno restituiti a tutti coloro che parteciperanno alla giornata e successivamente anche pubblicati.

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

L'organigramma dell'Università di Ferrara vede diversi uffici deputati alla redazione e al monitoraggio del rispetto dei documenti sopra menzionati. Detti compiti di supporto e monitoraggio sono propri anche dell'Ufficio Coordinamento Politiche di Inclusione che non da ultimo fornisce un prezioso supporto alle attività del CUG.

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

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo si è di recente costituito, gennaio 2025, e al momento sono ancora al vaglio nuove ipotesi di proposte da poter concretamente formulare. Si auspica che dal prossimo anno sarà possibile presentare una rendicontazione più puntuale. Certamente però si proseguiranno le azioni proposte e non concluse dal CUG uscente.

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

Nel corso dell'anno in esame non sono giunte segnalazioni all'attenzione del Comitato Unico di Garanzia.

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.

Nel 2024 in Ateneo è entrato in vigore il Regolamento per la fruizione del lavoro da remoto che disciplina sia il telelavoro che il Lavoro Agile. L'Amministrazione, in ottica di conciliazioni ha scelto di non legare il ricorso al lavoro agile a nessuna esigenza particolare e di concedere la fruizione dello stesso per un massimo di due giorni a settimana. Il telelavoro invece è legato al possesso di alcuni requisiti ma non prevede limiti numerici di personale che vi possa fare ricorso e tra i fruitori merita menzione certamente la donna in stato di gravidanza.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

In Ateneo sono stati organizzati diversi seminari e diverse giornate di approfondimento su temi inerenti ogni forma di violenza al fine di diffondere la cultura delle relazioni basate sul rispetto e delle pari opportunità.

Sono state consolidati i servizi di spazio inclusione, rivolto al personale tecnico amministrativo e al personale docente, e quelli offerti dalla Consigliera di Fiducia a disposizione di tutta la comunità universitaria.

Obiettivo:

Riconoscimento Unife come ente accreditato ai sensi della L. 633/1941, art. 71-bis

L'Università ha ottenuto il riconoscimento di Entità Autorizzata ai sensi della L. 633 ai fini della realizzazione della Biblioteca Digitale a disposizione della comunità universitaria con disabilità. Il servizio già attivo ha avuto riscontri molto positivi dai propri utenti.

Obiettivo:

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

Il principale strumento di cui si dota l'Ateneo per analizzare e monitorare la promozione della parità di genere resta la redazione del Bilancio di Genere e organizza eventi volti a favorire il benessere organizzativo

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Nel triennio è stata introdotta la figura della consigliera di fiducia, di recente confermata e la creazione dello spazio inclusione, anch'esso riconfermato visti i positivi riscontri di chi ne ha fruito. E' stata messa in campo una azione di divulgazione di entrambi i servizi in quanto, per quanto il ricorso ad essi sia stato registrato, permane nella maggior parte delle persone, specialmente se di nuova nomina, l'esigenza di essere capillarmente informati a riguardo.

Obiettivo:

Predisposizione bozza linee guida per organizzazione e valorizzazione eventi

E' stato realizzato un vademecum per l'organizzazione e la valorizzazione degli eventi accessibile a tutte le strutture dell'Ateneo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Comparazione CV

Tipologia di atto: Decreto Direttore generale

Data: 25/01/2025

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

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:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto seminari e giornate di approfondimento in tema di pari opportunità

di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : UNIFE INCLUSIVA

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Considerazioni conclusive

Pur essendo da anni l'attività molto proficua e continuativa, nell'ottica di un costante miglioramento, si auspica che il CUG in questa sua nuova composizione possa distinguersi per azioni propositive e nella realizzazione delle azioni contenute nel PIAO e specificamente negli allegati GEP e PAP. L'auspicio è certamente anche quello di essere di supporto all'amministrazione ed ai colleghi e colleghe tutte.

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