



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trieste - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Trieste

Regione:	Friuli-Venezia Giulia
Provincia:	TS
Comune:	Trieste
CAP:	34127
Indirizzo:	Piazzale Europa, 1
Codice Amministrazione:	units
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2023
2020-2022	2023 - 2025
piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf) (730.31 KB)	piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (881.73 KB)
2024	2025
2023 - 2025	2023 - 2025
piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)	piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)



no- triennale/units/2023-2025/piano_azioni_positi ve_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf	no- triennale/units/2023-2025/piano_azioni_positi ve_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf
(2.06 MB)	(951.83 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
Personale non dirigente	PA Tempo Indeterminato	0	25	67	89	67	0	4	41	53	28
Personale non dirigente	PO Tempo Indeterminato	0	0	10	40	60	0	0	0	13	17
Personale non dirigente	RD Tempo Determinato	0	54	24	9	1	1	32	7	9	0
Personale non dirigente	RU Tempo Indeterminato	0	0	3	15	14	0	0	0	18	16
Personale non dirigente	Non Docenti TI - B	0	1	1	13	4	0	0	0	12	4
Personale non dirigente	Non Docenti TI - C	7	36	33	63	26	20	55	53	103	24
Personale non dirigente	Non Docenti TI - D	1	9	16	25	9	1	22	18	57	12
Personale non dirigente	Non Docenti TI - EP	0	1	1	11	3	1	0	0	11	2
Personale non dirigente	Non Docenti TD - C	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - D	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - EP	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - tecnologo	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TI	0	0	0	1	1	0	0	0	7	4

		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	Collaboratori ed esperti linguistici-TD	0	1	0	2	0	0	4	3	4	0
Dirigente di livello generale	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti (TI)	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti (TD)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale		8	127	156	273	185	27	122	124	292	107
Totale % sul personale complessivo		0,56	8,94	10,98	19,21	13,02	1,90	8,59	8,73	20,55	7,53

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	7	104	84	57	12	264	48,80	35,25	26	103	67	76	5	277	51,20	41,22
Tra 3 e 5 anni	1	17	32	42	19	111	60,33	14,82	1	19	21	27	5	73	39,67	10,86
Tra 3 e 5 anni	0	6	26	71	21	124	62,63	16,56	22	38	14	0	0	74	37,37	11,01
Superiore a 10 anni	0	0	14	103	133	250	50,20	33,38	0	0	14	151	83	248	49,80	36,90
Totale	8	127	156	273	185	749			49	160	116	254	93	672		
Totale %	0,56	8,94	10,98	19,21	13,02	52,71			3,45	11,26	8,16	17,87	6,54	47,29		

⁽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⁾

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
PO-PA-RU-RD	Laurea	309	63,98	174	36,02	483	34,13
PO-PA-RU-RD	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
PO-PA-RU-RD	Dottorato di ricerca	169	72,53	64	27,47	233	16,47
PTA e CEL	Inferiore al Diploma superiore	25	64,10	14	35,90	39	2,76
PTA e CEL	Diploma di scuola superiore	126	40,51	185	59,49	311	21,98
PTA e CEL	Laurea	105	32,21	221	67,79	326	23,04
PTA e CEL	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
PTA e CEL	Dottorato di ricerca	11	52,38	10	47,62	21	1,48
Totale personale		745		670		1415	
Totale % sul personale complessivo		52,43		47,15		99,58	

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

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

Complessivamente nell'Ateneo di Trieste sussiste un lieve gap di genere se si considera tutto il personale (docente/non docente): gli uomini rappresentano il 52,71% e le donne il 47,29% del personale, gap che si è ridotto rispetto al 2023 di oltre un punto percentuale. Il maggiore disequilibrio si ha con riguardo al personale con anzianità compresa tra 5 e 10 anni di servizio (uomini 62,63%; donne 37,37%), segue poi il personale con anzianità compresa tra i 3 e i 5 anni di servizio (uomini 60,33%; donne 39,67%), quello con anzianità superiore a 10 anni di servizio (uomini 50,20%; donne 49,80%). Invece, grazie ai nuovi reclutamenti, rispetto al 2023 nel 2024 non sussiste il gap in relazione al personale con meno di 3 anni di servizio; risultano invece più donne che uomini (uomini 48,8 %, donne 51,2 %). In relazione al personale docente si registra un marcato differenziale in favore del genere maschile per quanto concerne il ruolo dei professori ordinari (110 uomini; 30 donne) e dei professori associati (248 uomini; 126 donne) anche se nel 2024 l'incremento del numero di donne è stato maggiore. E' presente un sensibile disequilibrio di genere per quanto concerne i ricercatori a termine (88 uomini; 49 donne). In relazione ai ricercatori di ruolo a tempo indeterminato il gap è minimo (32 uomini; 34 donne). Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo non dirigenziale, si registra una presenza maggiore delle donne, pari a 431 unità di personale, a fronte di 250 uomini. Quanto al personale dirigenziale esiste un lieve disequilibrio (2 donne, di cui una qualifica di dirigente generale; 3 uomini, di cui uno è a termine). Per quanto concerne le differenze rispetto ai titoli di studio, sussiste un sensibile differenziale in relazione al personale TA e CEL con dottorato di ricerca (52,38% uomini; 47,62% donne); sussiste il gap a sfavore degli uomini in relazione al possesso del titolo di laurea (32,21% uomini; 67,69% donne) e in relazione al personale in possesso del diploma di scuola superiore (40,51% uomini; 59,49% donne) e aumenta nuovamente per quanto concerne il personale con titolo inferiore al diploma (64,10% uomini; 35,90% donne). In relazione al personale PA/PU/RD/RU, esiste un notevole divario con riguardo al possesso del titolo di dottore di ricerca che vede una netta prevalenza in favore del genere maschile (72,53% uomini; 27,47% donne) e con riferimento alla laurea (63,98% uomini; 36,02% donne).

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	1	0	9	2	12	52,17	4,49	0	1	3	3	4	11	47,83	2,55
Part Time >50%	0	0	1	2	0	3	9,09	1,12	0	0	4	22	4	30	90,91	6,96
Tempo Pieno	8	47	51	105	41	252	39,25	94,38	26	85	69	172	38	390	60,75	90,49
Totale	8	48	52	116	43	267			26	86	76	197	46	431		
Totale %	1,15	6,88	7,45	16,62	6,16	38,25			3,72	12,32	10,89	28,22	6,59	61,75		

⁽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	1	1	12	2	16	23,53	7,44	0	1	13	29	9	52	76,47	12,29
Personale che fruisce del lavoro agile	4	37	43	62	30	176	35,34	81,86	26	62	67	129	38	322	64,66	76,12
Personale che fruisce di orari flessibili	0	3	3	6	7	19	31,15	8,84	0	6	9	13	14	42	68,85	9,93
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	1	3	0	4	36,36	1,86	0	0	0	2	5	7	63,64	1,65
Totale	4	41	48	83	39	215			26	69	89	173	66	423		
Totale %	0,63	6,43	7,52	13,01	6,11	33,70			4,08	10,82	13,95	27,12	10,34	66,30		

⁽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

Dalle tabelle si ricava che la componente di genere maschile del personale di Ateneo TA e CEL è prevalentemente impiegata a tempo pieno (94,38%), mentre solo il 5,61% degli uomini è impiegato con regime di orario a tempo ridotto.

In relazione al personale di genere femminile prevale l'impiego a tempo pieno (90%49), ricorrendo al lavoro a tempo parziale il restante 9,5%%. Rispetto alla relazione del 2023, si segnala il superamento del differenziale tra uomini e donne rispetto all'uso del lavoro part-time con riduzione oraria inferiore o uguale al 50%, modalità che ha visto prevalere il ricorso da parte degli uomini rispetto alle donne nel 2024 (52,17% uomini; 47,83% donne), invertendo la tendenza dello scorso anno che vedeva una leggera differenza in favore delle donne (47,83 uomini; 52,17% donne).

Perdura invece un forte squilibrio in relazione al ricorso al lavoro part-time con riduzione oraria superiore al 50% (9,09% uomini; 90,91% donne), in leggera diminuzione rispetto ai valori dello scorso anno (8,70% uomini; 91,30% donne).

Esiste un significativo divario anche per quanto concerne il lavoro agile e il lavoro part time come misura di conciliazione vita/lavoro. Le donne utilizzano maggiormente queste tipologie di lavoro flessibile e, nello specifico, nel 76,47% ricorrono al part time a fronte del 23,53% degli uomini; nel 64,66% dei casi le donne usano il lavoro agile a fronte del 35,34% degli uomini. Il gap si conferma anche in relazione all'uso della flessibilità oraria come misura di conciliazione vita/lavoro (31,15%; 68,85%), dati che non stupiscono dal momento che per il personale di genere maschile il regime orario a tempo pieno è preponderante.

Anche in relazione all'uso del lavoro agile e del telelavoro con finalità di conciliazione si conferma il prevalente uso di queste modalità da parte delle donne (lavoro agile: uomini 35,34%; 64,66% donne; telelavoro: 36,36% uomini; 63,64% donne).

La situazione complessiva, tuttavia, potrebbe subire una possibile applicazione restrittiva in forza dell'approvazione, a inizio 2024, invece, del nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile e delle linee guida in tema di orario di lavoro entrate in vigore nel gennaio 2025.

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	567	50,22	562	49,78	1129	34,70
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	238	30,09	553	69,91	791	24,31
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	93	11,94	686	88,06	779	23,94
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	86	15,50	469	84,50	555	17,06
Totale permessi	984	30,24	2270	69,76	3254	

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

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

In relazione ai congedi e ai permessi ex lege n. 104/1992 si rileva che sono stati fruiti nel 30,24% dei casi da uomini e nel 69,76% da donne, in lieve diminuzione aumento rispetto ai valori del 2023 (29,52% uomini; 70,48% donne), secondo questa suddivisione: permessi giornalieri, uomini 50,22% e 49,78% donne; permessi orari, uomini 30,09% e 69,91% donne; permessi giornalieri per congedi parentali, 11,94% uomini e 88,06% donne; permessi orari per congedi parentali, 15,50% uomini e 84,50% donne.

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

- Smart working

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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

OB 1

PAP 2023-2025

Azione 4 Valorizzare i dati amministrativi per le analisi di parità e benessere

A. Redazione del Bilancio di genere

PIAO 2024

OB. DG_IND2 Iniziative volte a favorire il riequilibrio e la parità di genere

IND. 2.1 Predisposizione del primo Bilancio di genere di Ateneo

Bilancio di genere approvato dagli Organi Accademici a dicembre 2024

OB 2

PAP 2023-2025

Azione 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

B. Promuovere un linguaggio inclusivo

PIAO 2024

OB. DG_IND6 Promozione delle Pari opportunità attraverso l'uso di un linguaggio appropriato

IND 6.1 Adozione di Linee guida per la semplificazione del linguaggio comunicativo per favorire l'inclusione

A dicembre 2024 adottato l'aggiornamento della terminologia in materia di disabilità per rispettare i diritti e la dignità delle persone

OB 3 e 4



PAP 2023-2025

Azione 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

D. Contrastare la violenza contro le donne e le molestie

E. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere

Azione 2 PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

C. Comunicazione aziendale e benessere lavorativo

E. Prevenire e contrastare le discriminazioni su base individuale e il mobbing

PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023/2026

Ob. ORG-O.2 Valorizzare le persone all'interno di UniTs

AZIONE ORG-O.2-A.3 Garantire il benessere organizzativo, la sicurezza e la salute del personale anche attraverso politiche di welfare (sistemi di ascolto quali: cassetta dei suggerimenti, rilevazioni della soddisfazione e del benessere, programmi di promozione della salute, strumenti di conciliazione vita/lavoro)

Ad aprile 2024 sono stati presentati a tutta la comunità accademica gli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo svolta nel 2023

A marzo 2024 è stato approvato il nuovo Regolamento per il lavoro agile

AZIONE ORG-O.2-A.4 Organizzare percorsi di formazione e aggiornamento sempre più rispondenti ai bisogni del personale, anche sui temi della sicurezza, della sostenibilità, dell'inclusività, delle competenze trasversali e relazionali, delle pari opportunità e delle nuove tecnologie digitali

Il Piano di formazione 2024 prevede iniziative su:

- prevenire e contrastare discriminazioni; molestie e violenza di genere; mobbing
- performance e valutazione
- linguaggio inclusivo
- valore pubblico/benessere
- neoassunti

IND. ORG-O.2-I.7 Rapporto di femminilità (docenti di I fascia)

Dato rilevato nel monitoraggio 2024: 0,25

PIAO 2024

OB. RU_OP7 Elaborare nuove forme di pubblicizzazione delle iniziative di welfare, anche in tema di pari opportunità

IND. 7.2 N. giornate informative per tutto il personale su: benessere, welfare, iniziative orientate al genere

Giornata di presentazione a tutto il personale sulle iniziative di welfare/pari opportunità (30/05/2024)

IND. 7.4 Informazione in pillole e poster dedicati in materia di iniziative a favore dell'equilibrio di genere nell'ambito del welfare

Newsletter interamente dedicata al welfare inviata a tutto il personale (febbraio 2024)

Nella Newsletter di dicembre 2024 è stata pubblicata la Guida al welfare di Ateneo

OB 5

PAP 2023-2025

Azione 2 PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

B. Sportello psicologico per il personale

PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023/2026

OB. DID-O.2 Migliorare la qualità dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti

AZIONE DID-O.2-A.4 Avviare un progetto di Ateneo per favorire il benessere delle studentesse e degli studenti

IND. DID-O.2-I.3 % di richieste di intervento da parte di studenti in riferimento al progetto benessere e inclusione soddisfatte rispetto al totale di richieste di intervento pervenute

A ottobre 2024 UniTs ha aderito al progetto PRO-BEN, iniziativa volta a promuovere il benessere psicofisico della comunità universitaria attraverso attività di counseling, prevenzione del disagio psicologico e iniziative sportive.

Il servizio di supporto con tutorato è partito a fine 2024

PIAO 2024

OB. SI_OP15 Analisi di fattibilità del Gruppo di lavoro ai fini dell'attivazione dello sportello interno per il supporto psicologico degli studenti

IND. 15.1 Supporto amministrativo all'analisi di fattibilità del Gruppo di lavoro

Lo sportello di supporto psicologico per studenti e personale TA è attivo dal 2023 in collaborazione con Ardis. Nel 2024 il servizio è stato rafforzato con la contrattualizzazione di 2 ulteriori psicologi

Nel 2024 è stata avviata l'analisi per valutare l'attivazione di uno sportello interno. Il GdL è stato costituito a gennaio 2024 si è riunito il 12 aprile 2024 per un primo esame delle problematiche. Ulteriori incontri si sono svolti nel corso dell'anno

OB 6

PAP 2023-2025

Azione 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

F. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali

PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023/2026

OB. DID-O.3 Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti

AZIONE DID-O.3-A.2 Consolidare le attività di formazione dei tutor, sia di carattere disciplinare che in ambito metodologico-didattico, con particolare riguardo alle difficoltà di apprendimento e a condizioni specifiche (DSA/BES) degli studenti

Nel 2024 è stato attivato il Teaching learning center per coordinare le attività di formazione di docenti e tutor didattici anche in relazione alle difficoltà di apprendimento e a condizioni specifiche (DSA/BES) degli studenti

IND. DID-O.3-I.1 % studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al primo anno (o 40 CFU)

Valore rilevato nel monitoraggio 2024: 49,7%

Il documento di aggiornamento del PAP per l'anno 2025 è stato approvato nella seduta del CUG n. 9 del 22.10.2024. In particolare sono state formulate nuove proposte di azioni inerenti alle azioni "1B. Promuovere un linguaggio inclusivo", "1D. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere", "1E. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali", "2. Promuovere il benessere di chi lavora e studia in Ateneo".

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 x personale TA	264	1619	2328	2413	998	7622	30,21	75,77	1155	4164	4376	6501	1415	17611	69,79	88,56
Aggiornamento professionale x Docenti e ricercatori	0	39	76	109	48	272	52,41	2,70	0	50	57	84	56	247	47,59	1,24
Aggiornamento professionale x Dirigenti	0	0	0	252	0	252	66,67	2,51	0	0	0	126	0	126	33,33	0,63
Competenze manageriali/relazionali x personale TA	0	17	61	78	20	176	57,33	1,75	3	15	3	86	24	131	42,67	0,66
Competenze manageriali/relazionali x Dirigenti	0	0	0	37	0	37	67,27	0,37	0	0	0	18	0	18	32,73	0,09
Sicurezza online x personale TA	35	76	97	55	20	283	49,74	2,81	20	128	91	42	5	286	50,26	1,44
Sicurezza online x docenti e ricercatori	0	55	108	114	67	344	60,46	3,42	0	15	147	8	55	225	39,54	1,13
Sicurezza online x altri ruoli	90	124	22	8	20	264	39,64	2,62	231	133	38	0	0	402	60,36	2,02
Sicurezza: antincendio, PS, radioprotezione, Laser x Docenti e ricercatori	0	16	13	121	66	216	57,14	2,15	8	0	49	37	68	162	42,86	0,81
Sicurezza: antincendio, PS, Radioprotezione, Laser x personale TA	0	66	101	318	100	585	46,76	5,82	6	121	130	313	96	666	53,24	3,35
Sicurezza: antincendio, PS, Radioprotezione, Laser x altri ruoli	0	0	0	0	0	0	0,00	--	8	0	4	0	0	12	100,00	0,06
Sicurezza: antincendio, PS, radioprotezione, Laser x Dirigenti	0	0	0	8	0	8	100,00	0,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	389	2012	2806	3513	1339	10059			1431	4626	4895	7215	1719	19886		
Totale ore %	1,30	6,72	9,37	11,73	4,47	33,59			4,78	15,45	16,35	24,09	5,74	66,41		

⁽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 CUG ha partecipato alla redazione del Bilancio di Genere con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, della Presidente Maria Dolores Ferrara. Il Bilancio è stato approvato e presentato agli organi di Governo nel dicembre 2024 dalla Presidente del CUG.

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
Reclutamento personale Docente e ricercatore	155	56,78	118	43,22	273	73,39	
Reclutamento personale TA e Dirigenti	41	41,41	58	58,59	99	26,61	
Totale personale	196		176		372		
Totale % sul personale complessivo	13,79		12,39		26,18		

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

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

Dai dati elaborati dagli Uffici risulta un differenziale di genere con riferimento alla composizione delle commissioni di concorso, figurando il 56,78% di commissari di genere maschile a fronte del 43,22% di genere femminile nelle commissioni per il reclutamento del personale docente e ricercatore in leggero calo rispetto al 2023 (57,23% di commissari di genere maschile a fronte del 42,77% di genere femminile).

Nel caso di procedure di reclutamento per personale TA e dirigente, il differenziale sussiste a vantaggio del genere femminile, essendo la quota ripartita tra il 41,41% di uomini e il 58,59% di donne.

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 %
PA - Professori Associati	€4190,00	€3938,00	€ -252,00	-6,40
PO - Professori Ordinari	€5791,00	€5556,00	€ -235,00	-4,23
RU - Ricercatori Universitari	€2908,00	€2810,00	€ -98,00	-3,49

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€3434,00	€3313,00	€ - 121,00	-3,65
PTA-CATEGORIA B	€2042,00	€2075,00	€ 33,00	1,59
PTA-CATEGORIA C	€2082,00	€2104,00	€ 22,00	1,05
PTA-CATEGORIA D	€2439,00	€2462,00	€ 23,00	0,93
PTA-CATEGORIA EP	€3090,00	€3016,00	€ -74,00	-2,45
PTA-Tecnologo	€2287,00	€2057,00	€ -230,00	-11,18
Dirigenti a tempo Indeterminato	€5291,00	€6668,00	€ 1377,00	20,65

Dai dati elaborati dagli Uffici risultano lievi differenziali retributivi in ragione delle diverse categorie e tipologie di rapporto, registrando i valori in favore degli uomini rispetto alle donne per i professori associati (-6,40%), per i professori ordinari (-4,23%), per i ricercatori a tempo indeterminato (-3,49%), per i ricercatori a tempo determinato ex lege 240/10 (-3,65%), a seguire, in relazione al personale TA, la categoria EP (-2,45%), per il personale TA categoria D (-2,05%), il personale TA categoria C (-1,32%), per il PTA-Tecnologo (-11,18). Non risultano invece presenti differenziali retributivi a sfavore delle donne in relazione al restante personale TA.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì



Nel 2023 è stato ampliato il servizio svolto da Ardis (Agenzia regionale per il diritto allo studio **Friuli Venezia Giulia** (rivolto a studenti e personale TA) con la contrattualizzazione (fatta da UniTs) di due ulteriori psicologi. Pur rivolgendosi alla comunità accademica di UNITS, si tratta, tuttavia, di un servizio gestito esclusivamente da ARDIS e svolto all'interno dei propri spazi.

Nel 2024 è stato creato un gruppo di lavoro per valutare la possibilità di attivare invece un servizio di sportello psicologico interno. Risulta che il GdL si è riunito un paio di volte ma le attività devono ancora essere compiutamente avviate.

Sempre nel 2024, l'Ateneo ha aderito all'Accordo di collaborazione per la realizzazione del progetto PRO-BEN (delibera SA 17/09/2024 e Cda 26/09/2024), con l'Università della Calabria come capofila.

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

Si segnala che nella proposta di aggiornamento del PAP dell'Università di Trieste redatto dal CUG per l'anno 2024 sono state presentate le seguenti azioni: istituzione permanente dello sportello di sostegno psicologico/counselling per il personale (azione 2.b); istituzione di forme di affiancamento e tutoraggio obbligatorio per il personale al rientro da lunghi (maggiori o uguali a tre mesi) periodi di assenza (malattie, maternità, aspettative) o per il personale neo-assunto o neo-trasferito (azione 3.D); potenziamento sportello psicologico dell'ARDIS (3.F). Si segnala inoltre che anche nel Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan) dell'Università di Trieste è prevista la realizzazione di percorsi volti al supporto delle carriere attraverso strumenti di mentoring (individuazione di pari all'interno delle strutture) anche in caso di rientro al lavoro all'esito di periodi di interruzione/sospensione.

Anche nel piano di aggiornamento del PAP 2025, il CUG ha presentato diverse azioni per la promozione del benessere: - attivazione di più convenzioni per erogare ulteriori beni, servizi, bonus e sconti allo scopo di aumentare il potere di acquisto nella spesa quotidiana; - attivazione di una polizza integrativa per fronteggiare i momenti di vulnerabilità; - attivazione convenzioni per corsi di postura anche on linee e di un servizio di parafarmacia; - stipula di convenzioni che permettano a tutta la comunità universitaria di acquistare ad un prezzo ridotto gli abbonamenti ai maggiori teatri cittadini.

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

Nel corso del periodo di riferimento (aprile 2023-maggio 2024) relativo all'ultimo anno di mandato della Consigliera di Fiducia in carica, secondo i dati evidenziati dalla medesima nella relazione annuale, si è assistito, complessivamente, a una riduzione delle richieste di intervento. In particolare, rispetto ad anni passati durante i quali era stato svolto il medesimo incarico, si evidenzia un ricorso alla Consigliera di Fiducia per casi di sostegno psicologico. Nel documento si precisa che in nessun caso si è avuto modo di trattare situazioni di molestie sessuali. Il tema delle molestie peraltro è risultato di estremo interesse soprattutto da parte della componente studentesca; in un paio di richieste di intervento, difatti, la richiesta era volta a comprendere quando una situazione potesse o meno configurare molestia o stalking e ciò, in particolare, in riferimento a situazioni o possibili situazioni esterne al contesto universitario. A fronte delle sole 20 richieste, i colloqui effettuati sono stati 83 (in quanto per ciascun intervento si sono resi necessari diversi colloqui anche al fine di verificare lo svilupparsi delle situazioni e il superamento delle criticità).

Da settembre 2024 è stato avviato un nuovo incarico con una diversa Consigliera di fiducia che relazionerà al CUG nel maggio 2025.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

Sulle facilitazioni sono state sottoscritte alcune nuove convezioni (per esempio quella con l'asilo nido Mondo incantato per una prelazione di posti per dipendenti UniTs), reperibili al sito: <https://www.units.it/personale/ta/agevolazioni> (<https://www.units.it/personale/ta/agevolazioni>).

Nel complesso le attività di monitoraggio sono state effettuate in occasione della redazione del Bilancio di genere.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Nel 2024 è stata fatta la presentazione pubblica degli esiti dell'indagine per il personale TA svolta nel 2023 (sono disponibili su Youtube https://www.youtube.com/watch?v=fVc2h32LnKY&ab_channel=Universit%C3%A0degliStudiTrieste (https://www.youtube.com/watch?v=fVc2h32LnKY&ab_channel=Universit%C3%A0degliStudiTrieste))

Inoltre, dall'anno scorso l'Ateneo ha aderito al Progetto Good Practice del PoliMI, che mette a disposizione anche dei questionari per la rilevazione del benessere che possono essere utilizzati come modelli per le future rilevazioni.

In termini di valorizzazione/formazione del personale è stata organizzata una giornata per nuovi assunti (sia PTA che docenti) ed è proseguita l'organizzazione di corsi anche sul tema pari opportunità (il report dei corsi organizzati nel 2024 per il PTA è riportato qui <https://www.units.it/personale/ta/formazione> (<https://www.units.it/personale/ta/formazione>) mentre per i docenti lo trovi qui <https://www.units.it/personale/docente/formazione> (<https://www.units.it/personale/docente/formazione>))

Il video corso informativo sul servizio di counseling è pubblicato sul nostro sito <https://portale.units.it/it/servizi/counseling-psicologico> (<https://portale.units.it/it/servizi/counseling-psicologico>)

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Nomina del Rettore

Tipologia di atto:

Decreto Rettorale n. 1198 del 20 dicembre 2022

Data:

20/12/2022

Organo sottoscrittore:

Rettore

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

Dotazione euro:

€9000,00



Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€2000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://web.units.it/page/cug/it/cug-comitato-unico-di-garanzia/1>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

11

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
- 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?

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

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:



Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Piano azioni positive e POLA

Il documento di aggiornamento del PAP per l'anno 2025 è stato approvato nella seduta del CUG n. 9 del 22.10.2024.

La Relazione del CUG sulla situazione del personale è stata redatta secondo le linee guida previste dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/19 del 26 giugno 2019. La Relazione illustra le principali attività svolte dal CUG nell'anno 2023. È stata approvata nella seduta di gennaio 2024, inviata all'Amministrazione e pubblicata sul sito del CUG.

Relazione annuale sulle attività svolte dal CUG nel 2023.

La Relazione illustra le principali attività svolte dal CUG nell'anno 2023. È stata approvata nella seduta di gennaio 2024, inviata all'Amministrazione e pubblicata sul sito del CUG.

Il 16 ottobre 2024 si è tenuto il Welcome Day organizzato dal Consiglio degli Studenti per dare il benvenuto agli studenti e alle studentesse, con un'attenzione particolare alle matricole. Per la prima volta il CUG ha partecipato al Welcome Day con un proprio banchetto per far conoscere agli studenti e alle studentesse le competenze e le funzioni del Comitato.

10 e 11 giugno 2024: Coltivare la Sinergia: fiducia e collaborazione all'interno del team.

Progetto formativo mirato e specifico per il CUG

28 giugno 2024 - "Congedi e misure di conciliazione vita/lavoro" e "Lavoro agile e questioni applicative in tema di orario di lavoro nella giurisprudenza e nella contrattazione collettiva di comparto".

Progetto formativo mirato e specifico per il CUG.

Funzione consultiva del CUG: pareri e proposte.

Il CUG ha trasmesso all'Amministrazione di UNITS numerosi pareri inerenti a svariate materie: lavoro agile, formazione, misurazione performance, progressioni tra aree, orario di lavoro.

Audizioni

Il Cug ha svolto durante l'anno diverse audizione, tra cui si segnalano gli incontri con la Consiglieria di Fiducia e il Servizio di consulenza psicologica dell'Ardis.

- Bando per tre premi di laurea/dottorato destinati a studenti e studentesse dell'Università di Trieste per tesi discusse a partire dalla sessione autunnale dell'a.a. 2021/2022 ed entro la sessione straordinaria 2022/23.

- Borse per la partecipazione di studenti e personale TA a scuole estive per l'anno 2024.

EVENTI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA PARITÀ.

IL CUG ha organizzato e patrocinato numerosi eventi di promozione della cultura della parità, tutti reperibili nella relazione annuale delle attività del CUG 2024.

Considerazioni conclusive

La composizione strutturale del personale dell'Università di Trieste rispecchia in larga misura quella che caratterizza l'insieme delle università italiane: il personale TA è in maggioranza femminile e caratterizzato da un elevato grado di istruzione; quello docente vede una prevalenza maschile, in particolare nelle fasce di docente più elevate. I dati disponibili sulla retribuzione del personale TA, come era da attendersi, non mostrano divari significativi. Dai dati, inoltre, si ricava che il ricorso alle misure di flessibilità oraria e lavoro agile continua ad essere, anche nel 2024, prevalente da parte della popolazione di genere femminile. La misurazione e l'analisi del benessere organizzativo resta una delle priorità che deve trovare realizzazione al più presto. Per un risultato costruttivo, sarà poi fondamentale, come si è avuto modo di sottolineare più volte anche nel passato (Relazione sul personale 2019, 2020, 2021, 2022; 2023, PAP) realizzare un processo di condivisione dei risultati, di analisi delle criticità emerse, di individuazione delle strade praticabili per superarle. Rispetto alle passate relazioni sullo stato del personale, l'Ateneo sembra mostrare una maggiore propensione ad effettuare con più frequenza le indagini sul benessere lavorativo. La redazione del PAP e il costante aggiornamento annuale da parte del CUG e l'adozione di alcune sue misure all'interno del Piano integrato da parte dell'Amministrazione, così come l'avvio dell'attività consultiva, hanno posto le basi per la definizione di politiche per le pari opportunità e il benessere organizzativo più strutturate e con obiettivi sia di breve che di medio periodo. Continua però ad essere opportuna l'istituzione di una cabina di regia stabile in grado di coordinare la raccolta dei dati e la Relazione CUG.

Fermo restando il dato positivo delle attività già realizzate dall'Ateneo per favorire le misure di conciliazione, si ritiene che debbano essere ulteriormente precisate le azioni da intraprendere, gli obiettivi e i relativi target, con riferimento alle misure per promuovere la conciliazione vita/lavoro. In generale, la programmazione in tema di prevenzione di ogni forma di discriminazione in Ateneo continua ad essere riferita all'azione amministrativa (con prevalenza di azioni di tipo formativo), mentre mantengono uno spazio inferiore le azioni più propriamente politiche (es. quote di presenza di genere nei ruoli di governance; azioni per incentivare le studentesse ad intraprendere percorsi di lauree STEM; delegata/o alle pari opportunità; dirigente alle risorse umane).

Tuttavia, rispetto agli scorsi anni si segnalano importanti azioni avviate dall'Amministrazione. La stesura del Bilancio di genere è stato un traguardo importante dell'Ateneo, così come l'adozione di una misura di premialità per la progressione di dieci posizioni da PO a PA in favore del genere femminile sottorappresentato nei ruoli di professore ordinario. Queste misure si sommano a quelle già adottate nel 2023, quali l'adozione delle linee guida per la presenza di donne negli eventi scientifici e la fissazione di un sistema di premialità in termini di punti organico in favore dei Dipartimenti che, come effetto del reclutamento, riequilibrano il gap di genere nel ruolo di professore ordinario se presente.

In definitiva, le attività del CUG, nel corso dell'anno, hanno toccato tutti i punti di competenza dell'organismo e hanno visto una migliore integrazione del Comitato nel suo ruolo di organo di garanzia. Per il futuro, si auspica che il ruolo del CUG sia centrale in tutte le istanze che coinvolgono la tutela della pari opportunità e del benessere organizzativo della comunità tutta dell'Università: studenti, personale TA e personale docente.

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