



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Pavia - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Pavia

Regione: Lombardia

Provincia: PV

Comune: Pavia

CAP: 27100

Indirizzo: Corso Strada Nuova 65

Codice Amministrazione: uni_pv

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2025

2026-2028

2025-2027

[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (1.49 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (4.01 MB)

2024

2023

2024-2026

2023-2025

[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

no-triennale/uni_pv/2024-2026/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (1.13 MB)	no-triennale/uni_pv/2023-2025/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (539.61 KB)
---	---

2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (536.94 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
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professore Ordinario	0	0	28	84	74	0	1	9	34	43
Personale non dirigente	Professore Associato	0	25	88	80	46	0	25	63	61	31
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	0	5	16	22	0	0	4	21	10
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo A	2	33	13	0	0	1	65	14	1	0
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo B	0	38	25	2	0	0	34	20	8	1
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato Tenure Track	2	8	2	1	0	1	6	4	1	0
Dirigente di livello generale	Direttore generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II livello	0	0	1	3	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area delle Elevate Professionalità	0	0	6	1	2	0	0	5	15	6

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	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area dei Funzionari	6	19	23	39	10	3	36	60	96	27
Personale non dirigente	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area dei Collaboratori	15	30	27	40	17	21	60	64	110	44
Personale non dirigente	Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area degli Operatori	1	1	6	17	4	0	0	6	15	21
Personale non dirigente	Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Area dei Funzionari	1	0	1	1	0	1	2	0	0	0
Personale non dirigente	Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Area dei Collaboratori	0	0	4	0	0	9	8	4	0	0
Personale non dirigente	Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Area degli Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	Tecnologo di II livello a tempo determinato	3	3	1	1	0	2	4	3	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato	0	0	0	3	2	0	1	3	8	4
Totale personale		30	157	230	289	177	38	242	260	371	189
Totale % sul personale complessivo		1,51	7,92	11,60	14,57	8,93	1,92	12,20	13,11	18,71	9,53

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	18	27	10	4	0	59	33,71	21,77	33	46	29	7	1	116	66,29	18,89
Tra 3 e 5 anni	2	8	2	1	0	13	27,08	4,80	1	19	5	10	0	35	72,92	5,70
Tra 5 e 10 anni	3	13	14	3	0	33	35,11	12,18	0	33	17	9	2	61	64,89	9,93
Superiore a 10 anni	0	6	37	90	33	166	29,23	61,25	0	8	88	210	96	402	70,77	65,47
Totale	23	54	63	98	33	271			34	106	139	236	99	614		
Totale %	2,60	6,10	7,12	11,07	3,73	30,62			3,84	11,98	15,71	26,67	11,19	69,38		

⁽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⁾
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	20	41,67	28	58,33	48	5,46
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	9	40,91	13	59,09	22	2,50
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,23
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	5	15,63	27	84,38	32	3,64
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	87	38,33	140	61,67	227	25,82
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	8	17,78	37	82,22	45	5,12
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	31	22,79	105	77,21	136	15,47
AREA DEI COLLABORATORI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,11
AREA DEI COLLABORATORI	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,23
AREA DEI COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,46
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,23
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	10	25,00	30	75,00	40	4,55
Area dei funzionari	Laurea	15	46,88	17	53,13	32	3,64
Area dei funzionari	Laurea magistrale	66	30,70	149	69,30	215	24,46
Area dei funzionari	Master di II livello	1	25,00	3	75,00	4	0,46

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	8	25,00	24	75,00	32	3,64
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	9	26,47	25	73,53	34	3,87
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,11
Totale personale		271		608		879	
Totale % sul personale complessivo		13,67		30,68		44,35	

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

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

Le tabelle della presente sezione descrivono la situazione del personale dirigente, tecnico amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici e docente al 31 dicembre 2024 distinguendo in base ai ruoli, al genere, alla fascia di età e alla tipologia di contratto di lavoro. Il personale in servizio presso l'Università di Pavia comprende complessivamente 1.983 unità (30 in più rispetto al 2023), distribuite in modo piuttosto bilanciato tra il gruppo del personale docente - pari a 1052 unità (incluse le diverse tipologie di ricercatori a tempo determinato) - e il gruppo del personale tecnico-amministrativo, che, includendo il personale a tempo determinato e i 21 Collaboratori ed Esperti Linguistici, è costituito da 940 unità e risulta, quindi, meno nutrito (sia pure di poco) rispetto al personale docente, che conta circa un centinaio di unità in più.

Con riferimento alle posizioni dirigenziali (direttore generale e dirigenti di II livello), continua a persistere, rispetto allo scorso anno, una prevalenza maschile, visto che, se nel 2023 si registrava la presenza di 5 uomini e 3 donne su 8 posizioni dirigenziali, nel 2024 si contano 4 uomini e 3 donne, ma su un totale di 7 posizioni dirigenziali. È, invece, piuttosto rilevante ed elevatissima la maggioranza delle donne (26) rispetto agli uomini (9) tra il Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato inserito nell'Area delle Elevate Professionalità. Continua, inoltre, a registrarsi, come nello scorso anno, una netta e ugualmente significativa maggioranza di donne sia tra i funzionari, i collaboratori e gli operatori del gruppo del personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e a tempo indeterminato (588 donne e 277 maschi), sia nel gruppo dei Tecnologi di II livello a tempo determinato e dei Collaboratori ed Esperti linguistici a tempo indeterminato (25 donne e 13 maschi).

Lo squilibrio più importante è nella composizione delle posizioni di I e di II fascia del personale docente. Tra gli ordinari lo squilibrio è rappresentato dalla presenza di 186 professori contro 83 professoressa: il divario è identico a quello registrato nello scorso anno, ma ancor più rilevante è il fatto che nel 2024 le professoressa ordinarie continuano a restare 83, mentre il gruppo dei professori ordinari conta 3 unità in più. Né è rassicurante che tra gli ordinari che hanno una età inferiore ai 50 anni (e che verosimilmente hanno ottenuto il cambio di fascia recentemente) si contino 28 uomini e solo 10 donne. E che il divario di genere all'interno del gruppo dei docenti continui a rivelarsi preoccupantemente strutturale e 'congenito' alla categoria è un dato che viene confermato non solo dal fatto che la prevalenza degli uomini rispetto alle donne è identica agli anni passati, ma anche che lo stesso divario si registra tra gli associati, oltre che tra i pochi ricercatori a tempo indeterminato ancora in servizio. A questo proposito, mette conto rilevare che, su un totale di 257 associati, 239 sono i professori e solo 180 le professoressa. In questa situazione, tuttavia, sembra potersi intravedere nel 2024 un segnale di inversione di tendenza nel fatto che tra gli associati, che hanno una età compresa tra i 31 e i 41 anni (e che verosimilmente hanno ottenuto la II fascia di docenza recentemente), si conta lo stesso numero di uomini e di donne (25). Altro segnale che lascia ben sperare per il futuro è da identificare nella quasi parità di genere riscontrabile nella composizione del gruppo dei ricercatori e delle ricercatrici di tipo B: se nel 2022 la quota maschile era del 53%, nel 2023 e nel 2024 si attesta attorno al 51-52%.

Guardando alla scomposizione per anzianità ed età nei diversi ruoli per il personale docente si vede come le carriere siano più veloci per gli uomini: questi, infatti, entrano in ruolo prima delle donne e fanno carriera più velocemente. Il problema

quindi non sembra solo l'arruolamento nella I e nella II fascia, ma anche la promozione e, nella fattispecie, il passaggio di fascia. E se è vero che, al riguardo, un segnale positivo emerge (come si è detto sopra) dalle posizioni di ricercatori e ricercatrici di tipo B, è anche vero che dovrà essere monitorata e valutata negli anni a seguire la netta prevalenza delle donne nel gruppo dei "Ricercatori a tempo determinato di tipo A": al 31 dicembre 2024, infatti, si contano 81 ricercatrici su 48 ricercatori.

Spostando l'attenzione sull'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali (ripartite per età e per genere), la quota di donne rimane sistematicamente maggiore per le diverse classi di anzianità per un totale del 69,38% a fronte della quota di uomini che è pari al 30,62%. Rilevante è, tra le altre cose, il fatto che una siffatta tendenza negli ultimi anni si sia mantenuta e consolidata, visto che nel gruppo del personale non dirigenziale con una età inferiore ai 30 anni e rientrante nelle prime due classi di servizio (e, cioè, rispettivamente nella classe inferiore a 3 anni e dai 3 a 5 anni) la quota di donne risulti molto alta (33+1) e, in ogni caso, nettamente maggiore alla quota maschile (18+2).

In merito al profilo di inquadramento e al titolo di studio del personale non dirigenziale si registra che più della metà di tutto il gruppo (508 su 940) ha una laurea o un titolo di studio superiore alla laurea e che a possedere titoli di studio più elevati sia rispetto al diploma che alla laurea sono soprattutto le donne. Si rileva, in particolare, che posseggono laurea magistrale, Master di I-II livello e Dottorato di ricerca rispettivamente 281, 5 e 28 donne, a fronte di 106 uomini con laurea magistrale, 2 con Master e 9 con titolo di dottore di ricerca.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	2	1	0	3	25,00	1,09	0	0	2	7	0	9	75,00	1,46
Part Time >50%	0	0	1	8	0	9	15,52	3,26	0	2	9	27	11	49	84,48	7,94
Tempo Pieno	23	54	61	92	34	264	32,08	95,65	34	104	129	203	89	559	67,92	90,60
Totale	23	54	64	101	34	276			34	106	140	237	100	617		
Totale %	2,58	6,05	7,17	11,31	3,81	30,91			3,81	11,87	15,68	26,54	11,20	69,09		

⁽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⁾
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,23

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⁾
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,23
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,45
PART-TIME ORIZZONTALE 72,22%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,86	0	0	1	1	0	2	66,67	0,45
Part time orizzontale al 75 %	0	0	0	1	0	1	100,00	0,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,23
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	1	1	0	2	10,53	1,72	0	2	3	8	4	17	89,47	3,86
PART-TIME ORIZZONTALE AL 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,45
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,68
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	4	0	6	100,00	1,36
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,86	0	0	0	2	2	4	80,00	0,91
PART-TIME VERTICALE 33,33%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,86	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,45
Part-time Verticale 50%	0	0	1	1	0	2	22,22	1,72	0	0	2	5	0	7	77,78	1,59
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,45
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	1	0	1	25,00	0,86	0	0	1	0	2	3	75,00	0,68
PART-TIME VERTICALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,23
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	3	0	3	60,00	2,59	0	0	0	1	1	2	40,00	0,45
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	1	10	0	13	100,00	2,95
LAVORO AGILE	9	24	26	37	8	104	21,89	89,66	15	71	99	132	54	371	78,11	84,32
Totale	9	24	29	46	8	116			15	75	111	174	65	440		
Totale %	1,62	4,32	5,22	8,27	1,44	20,86			2,70	13,49	19,96	31,29	11,69	79,14		

⁽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

Allo scopo di venire incontro ai bisogni di conciliazione tra gli impegni professionali e le esigenze di vita, l'Università di Pavia ha proseguito, con il sostegno del CUG, nell'offerta del telelavoro. Al riguardo specifico, le postazioni di telelavoro risultano tutte assegnate a personale femminile e, nel numero, hanno subito variazioni poco significative: se, infatti, nel 2023 erano 14 ed erano ricoperte da donne con più di 50 anni e, soprattutto, con più di 60 anni, nel 2024 sono state 13 e sono state occupate da donne rientranti nelle medesime suddette fasce d'età.

Per quanto riguarda il part-time a richiesta, le lavoratrici che ne hanno usufruito nel 2023 erano 68, mentre nel 2024 sono state 56 (di cui ben 17 con Part-Time Orizzontale all'83,33%). I lavoratori maschi sono stati 12 nel 2024, mentre lo scorso anno erano 15. In ogni caso, vale la pena sottolineare che, in generale, tutto il PTA dell'Ateneo pavese usufruisce da anni di orari flessibili e che, comunque, la tipologia di part-time con orario ≤ 50% continua a registrare numeri decisamente (e costantemente) esigui: nel 2024 nessun maschio ne ha usufruito, mentre le donne sono state solo 2 ed entrambe rientranti nella fascia d'età compresa tra 51 e 60 anni.

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	647	31,15	1430	68,85	2077	31,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	401	11,00	3243	89,00	3644	55,60
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	58	7,41	725	92,59	783	11,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	6,00	47	94,00	50	0,76
Totale permessi	1109	16,92	5445	83,08	6554	

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

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

Sempre sul fronte delle esigenze di conciliazione tra responsabilità parentali e attività lavorativa, i numeri relativi ai congedi parentali fanno registrare poche e irrilevanti variazioni negli ultimi anni. Come nel corso del 2022 e del 2023, anche nel 2024 i congedi parentali sono stati richiesti nella stragrande maggioranza dei casi dal personale PTA di sesso femminile (non sono stati comunicati dati sul personale docente). Nello specifico, i permessi orari fruiti nel 2024 per congedi parentali hanno riguardato il 94 % delle donne e solo il 6% degli uomini. La percentuale relativa ai lavoratori aumenta un po' più significativamente (pur senza superare la percentuale relativa alle lavoratrici) nel caso dei permessi giornalieri L.104/1992: nel 2024, infatti, questo tipo di permessi sono stati fruiti dal 68,85% delle donne (per un totale assoluto di 1430 permessi giornalieri) e dal 31,15% degli uomini per un totale assoluto di 647 permessi giornalieri (nel 2023, invece, la quota degli uomini che aveva usufruito della 104/1992 era pari al 28%).

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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

1. redazione della III edizione del Bilancio di genere, relativo all'anno 2023, ispirato alle linee principali contenute nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, pubblicate dalla CRUI (2019) e integrato con ulteriori analisi ritenute di interesse ai fini della valutazione dell'impatto di genere. Conterrà anche la descrizione dei risultati del progetto sperimentale che l'Ateneo ha introdotto nel 2023 per analizzare, in termini di impatto di genere, anche i dati finanziari dell'ultimo trimestre 2023.

2. valutazione iniziativa per eventuale proroga delle attività dello Sportello d'ascolto per fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo

3. promozione postazioni di telelavoro; potenziamento numero di postazioni qualora le richieste fossero superiori alle postazioni

4. promozione del lavoro agile in Ateneo in applicazione del PIAO e delle indicazioni normative

5. promozione delle iniziative di welfare dell'Ateneo

6. sono stati organizzati i seguenti incontri:

- **29 maggio:** "UniPv si prende cura di te. Vieni a conoscerci"
- **20 giugno:** "L'Università Aperta: Incontri e Dialoghi su Migrazione e Inclusione" in occasione della Giornata mondiale del rifugiato
- **8 luglio:** "La salute è un diritto di tutti", sessione "Accoglienza e comunicazione LGBTQIA+"
- **23 settembre:** "Il giardino delle scienziate: riflessioni e progetti sulla parità di genere"
- **28 novembre:** "Women in the pandemic: violenza di genere e risposte istituzionali"
- **8 dicembre:** "Il tutorato universitario: didattica, benessere, formazione"

Supporto e promozione di iniziative esterne:

- **24 febbraio:** "Violenza di genere: prospettive latenti e percezioni del pubblico", Convegno
- **28 novembre:** "Mascolinità tossica e violenza di genere", Comune di Pavia

7. partecipazione al progetto Good Practice per l'erogazione dell'indagine

8. patrocinio dell'Ateneo al concorso letterario promosso dal Comune di Pavia per inediti scritti sul tema delle pari opportunità da student* che scrivono per passione e non per professione

9. promuovere il ruolo del CUG presso le strutture dell'Ateneo

10.

- Bando di concorso “Puntiamo i tacchi 2024” per raccogliere le opere inedite nelle categorie "testi" e "opere multimediali" che abbiano come soggetto "la violenza sulle donne" e premiare la migliore (250€) di ciascuna categoria;
- Organizzazione evento di premiazione;
- Assegnazione dei due premi

11. adesione alla Rete interistituzionale territoriale antiviolenza di Pavia e attribuzione di ruoli e competenze in quanto ente partner

12. partecipazione alla redazione del GEP e relativo aggiornamento degli obiettivi previsti; monitoraggio dei risultati raggiunti

13. ampliare e/o mantenere la rete di collaborazione con le strutture interne ed esterne all’Ateneo: adesione alla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane.

Il Piano triennale di azioni positive PTAP nasce come documento programmatico dell’attività del CUG e dell’Amministrazione del triennio di riferimento, ad aggiornamento annuale a seconda dell’andamento delle attività e alla nascita o conclusione di specifici progetti.

Il PTAP 2024-2026, approvato dagli organi di governo nel gennaio 2024 e allegato del Piano integrato di Ateneo, prevedeva i seguenti obiettivi:

1. Politiche di reclutamento e gestione del personale
 1. Monitoraggio Concorsi RTDA/B
 2. Bilancio di genere: classificazione dati economici
 3. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici
2. Organizzazione del lavoro
 1. Sportello d’ascolto
 2. Telelavoro
 3. Lavoro agile
 4. Laboratorio disabilità
 5. Progetto AGILI ad AGIO per dipendenti con disabilità motoria non grave
 6. Welfare
3. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro
 1. Seminari e formazione
 2. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato
 3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni
 4. Premio “Puntiamo i tacchi” 2024
 5. Mostra opere prime edizioni concorso “Puntiamo i tacchi”
 6. Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia
 7. Elaborazione e somministrazione questionario per valutare la presenza di episodi di violenza di genere in Ateneo
 8. Gender equality plan GEP 2024/2026
4. Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia
 1. Comunicazione
 2. Networking

Gli obiettivi descritti nella sezione precedente sono le attività e gli obiettivi perseguiti nell’anno 2024.

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	220	901	769	1620	432	3942	28,28	73,48	472	1380	2270	4679	1194	9995	71,72	65,79
Formazione obbligatoria	242	462	359	260	100	1423	21,49	26,52	790	1284	1574	1220	330	5198	78,51	34,21
Totale ore	462	1363	1128	1880	532	5365			1262	2664	3844	5899	1524	15193		
Totale ore %	2,25	6,63	5,49	9,14	2,59	26,10			6,14	12,96	18,70	28,69	7,41	73,90		

⁽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

La terza edizione del Bilancio di genere dell'Università di Pavia con riferimento all'anno 2023 è stata approvata dagli organi di Governo nella seduta del 23 dicembre 2024.

Il bilancio di genere, già previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003 (2002/2198(INI)), rappresenta uno degli strumenti principali per affrontare il tema della disparità di genere nelle istituzioni e nelle aziende.

L'art. 38-septies della legge n. 196/2009 dispone, sia pure con riferimento al bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un Bilancio di Genere. Il successivo d.lgs. n. 116/2018, ha previsto all'art. 8, c. 1, di rafforzare la funzione del Bilancio di Genere, ponendo, in particolare, l'accento sull'opportunità che lo stesso sia utilizzato come base informativa per «perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche».

Il Bilancio di genere si configura quindi come importante strumento di analisi del contesto, necessario per valutare nel tempo, insieme al piano di azioni positive del CUG, l'adeguatezza dell'impegno delle Università nella valorizzazione della parità di genere.

La terza edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Pavia fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università, nonché la partecipazione di donne e uomini alla vita politica e amministrativa dell'Ateneo nell'anno solare 2023 e anno accademico 2022/2023.

Il documento si ispira e segue le linee principali contenute nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, pubblicate dalla CRUI (2019) ed è stato integrato con ulteriori analisi ritenute di interesse ai fini della valutazione dell'impatto di genere.

Il documento riprende e aggiorna i dati presentati nella I e II edizione, e presenta qualche novità.

Oltre ad una maggior rispondenza alle Linee guida CRUI delle tipologie di dati analizzati, contiene anche la descrizione dei risultati del progetto sperimentale che l'Ateneo ha introdotto nel 2023 per analizzare, in termini di impatto di genere, anche i dati finanziari, categorizzati in:

- costi non computabili in una prospettiva di genere,
- costi sensibili al genere,

- costi per ridurre le diseguaglianze di genere.

Tra i dati più interessanti che emergono, nonostante un trend 2013-2023 sostanzialmente stabile, si evidenzia un leggero aumento della presenza di donne nelle diverse tipologie di personale docente e ricercatore. Nei ruoli apicali resta tuttavia una netta prevalenza del genere maschile.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo e i collaboratori ed esperti linguistici (CEL), si rileva una tendenza stabile nel tempo, ma caratterizzata da una composizione di genere inversa rispetto a quella dei docenti: in tutte le categorie di PTA, le donne rappresentano stabilmente circa i due terzi del personale. Eccezione fanno i dirigenti, in cui sono presenti meno donne rispetto agli uomini. Si sottolinea però che il Direttore generale, ruolo apicale per i dirigenti amministrativi, è una donna.

Per quanto riguarda gli studenti iscritti all'anno accademico 2022/2023, le donne sono presenti in percentuali maggiori in tutte le tipologie di corsi di studio e ottengono migliori risultati in termini di voto di laurea e tempi di conseguimento del titolo.

Per le scuole di specializzazione troviamo una percentuale maggiore di donne; per le scuole di dottorato invece la percentuale di donne iscritte è inferiore.

Come sopra accennato, l'Ateneo ha avviato la rilevazione dell'impatto di genere sulle spese registrate contabilmente nel trimestre ottobre - dicembre 2023, dopo aver effettuato un puntuale intervento formativo a garanzia della corretta classificazione e della comparabilità dei dati. I risultati sono quindi da valorizzare più dal punto vista metodologico, che quantitativo. Ulteriori valutazioni saranno effettuate nelle successive rilevazioni con la messa a regime del progetto.

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⁾	
Concorsi per personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	33	39,29	51	60,71	84	15,64	
Concorsi per personale tecnico amministrativo a tempo determinato	15	26,79	41	73,21	56	10,43	
Concorsi per tecnologi di II livello a tempo determinato	1	25,00	3	75,00	4	0,74	
Concorsi per docente ordinario	41	56,94	31	43,06	72	13,41	
Concorsi per docente associato	73	54,07	62	45,93	135	25,14	
Concorsi per ricercatore a tempo determinato di tipo A	14	58,33	10	41,67	24	4,47	
Concorsi per ricercatore a tempo determinato di tipo B	36	54,55	30	45,45	66	12,29	
Concorsi per ricercatore a tempo determinato Tenure-Track	50	52,08	46	47,92	96	17,88	
Totale personale	263		274		537		
Totale % sul personale complessivo	13,27		13,82		27,09		

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

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

Complessivamente, per quanto riguarda le commissioni di concorso, su un totale di 537 persone coinvolte, le presenze femminili (274) superano leggermente quelle maschili (263), ma si tratta di un dato determinato dal fatto che la quota - cosiddetta - 'rosa' è stata salvaguardata e implementata nel 2024 in relazione ai concorsi per personale tecnico amministrativo e per i tecnologi, che hanno fatto registrare ben 95 presenze femminili su 49 maschili. Infatti, per quanto riguarda i concorsi per personale docente (di I e II fascia, nonché dei Ricercatori), il bilancio di genere è ancora lontano dalla parità, visto che le presenze maschili sono numericamente più elevate rispetto a quelle femminili: su un totale di 393 persone coinvolte, ben 214 sono state di sesso maschile e 179 femminili. Si tratta, certamente, di una conseguenza della disparità di genere che si rileva tra il personale docente e ricercatori sia a livello generale dell'Università Italiana, sia a livello locale dell'Ateneo pavese (cfr. Sezione 1). In ogni caso, il dato è da tenere sotto osservazione e sarà necessario da parte del CUG mettere in campo azioni di sensibilizzazione più decise e determinanti sul tema specifico affinché il processo di costituzione delle commissioni pavesi tenga nel debito e dovuto conto la necessità di attribuire con maggiore regolarità le funzioni di presidente alle donne e, più in generale, di assicurare una presenza femminile sempre più massiccia e più rilevante, che non si limiti a una sola unità femminile tra i commissari (cosa che, tra l'altro, a giudicare dai dati in nostro possesso, non è stata nemmeno ottemperata in tutte le procedure di costituzione delle commissioni che si sono attivate nel corso del 2024).

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 %
PROFESSORI ORDINARI	€99609,10	€96748,40	€ -2860,70	-2,96
PROFESSORI ASSOCIATI	€65286,60	€65298,40	€ 11,80	0,02
RICERCATORI UNIVERSITARI	€54387,80	€55379,70	€ 991,90	1,79
Ricercatori a tempo determinato tipo A	€38995,60	€39017,40	€ 21,80	0,06
Ricercatori a tempo determinato tipo B	€44411,10	€44904,30	€ 493,20	1,10
Ricercatori a tempo determinato RTT	€38725,20	€39419,20	€ 694,00	1,76
Dirigenti	€79677,50	€73385,40	€ -6292,10	-8,57
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area degli Operatori	€27528,10	€27264,60	€ -263,50	-0,97
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area dei Collaboratori	€29031,70	€28851,90	€ -179,80	-0,62
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area dei Funzionari	€35714,00	€34407,00	€ -1307,00	-3,80
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area delle Elevate Professionalità	€43859,40	€49973,00	€ 6113,60	12,23

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Area dei Collaboratori	€25695,70	€27145,10	€ 1449,40	5,34
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Area dei Funzionari	€31058,10	€31357,00	€ 298,90	0,95
Tecnologi di II livello a tempo determinato	€34068,70	€33299,70	€ -769,00	-2,31
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato	€50770,40	€43395,30	€ -7375,10	-17,00

Per quanto riguarda lo sbilanciamento di genere nel trattamento economico dei docenti, si osserva la permanenza di un divario importante tra uomini e donne soprattutto all'interno della categoria degli Ordinari. Decisamente più equa risulta, invece, la retribuzione economica relativa ai docenti di II fascia, nonché alle Ricercatrici e ai Ricercatori, ambito nel quale non è raro rilevare che la retribuzione maggiore (sia pure di poco) spetta alle donne (cfr. le percentuali riportate in tabella a proposito delle seguenti categorie: Ricercatori Universitari: 1,79%; Ricercatori a tempo determinato tipo A: 0,06%; Ricercatori a tempo determinato tipo B: 1,10%; Ricercatori a tempo determinato RTT: 1,76%).

In termini economici, per il personale tecnico-amministrativo si evidenzia che, tra Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato, vi è una retribuzione più favorevole per gli uomini con un divario del 17%. Più o meno lo stesso discorso - sebbene il divario sia meno accentuato rispetto a quello relativo alla categoria suddetta - vale anche per i Dirigenti: al riguardo, infatti, le donne percepiscono una retribuzione inferiore dell'8,57% rispetto agli uomini. Le differenze, al contrario, risultano meno nette e, sostanzialmente, più appianate nelle fasce intermedie del PTA, tra le quali si registra una inversione di tendenza all'interno Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato (Area delle Elevate Professionalità), dove la retribuzione economica spettante alle donne, rispetto a quella spettante agli uomini, risulta maggiore del 12,23%.

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?: **No**

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: No

Codici di comportamento: Sì

L'Ateneo dispone di diversi strumenti per favorire il benessere delle persone che studiano a lavorano negli ambienti universitari.

SPORTELLO PSICOLOGICO. Avviato a partire dal 2020 e dedicato al personale dell'Ateneo che vive situazioni di disagio o malessere psicofisico personale, non di tipo lavorativo. Inaugurato nel 2020, prevede la possibilità di svolgere gratuitamente un ciclo di 4 colloqui psicologici individuali con un professionista esterno all'Ateneo. Le tematiche prevalentemente affrontate riguardano problematiche legate alla flessione del tono dell'umore, la gestione di sintomatologia ansiosa o altre difficoltà specifiche (difficoltà relazionali/ problematiche affettive nella coppia/ richiesta di supporto al ruolo genitoriale/disturbo del comportamento alimentare).

SERVIZI AL PERSONALE. Al fine di favorire il benessere organizzativo e individuale, le strutture dedicate al personale offrono una serie di servizi generali e individuali per il supporto individuale e alle strutture, disponibili sia a progetto o a richiesta:

- l'analisi e la revisione organizzativa intercetta i bisogni di revisione dei processi, del funzionamento e della configurazione dell'assetto dell'Ateneo, in linea ai cambiamenti in atto;
- i servizi per il personale, che includono servizi per la collettività (es. incontri periodici su temi rilevanti per il lavoro e per le opportunità, le iniziative di welfare e di formazione) e servizi individuali (gestione di richieste di mobilità, risoluzione di problematiche relazionali tra colleghi e responsabili, gestione dei permessi ed assenze e modalità di lavoro a distanza per la conciliazione vita lavoro).

SERVIZIO DI CONSULENZA PSICOLOGICA. Il Servizio di Consulenza Psicologica nasce nel maggio 2020 per fornire uno spazio permanente di supporto psicologico agli studenti che attraversano un periodo di difficoltà. Si occupa di stati d'ansia, situazioni di umore depresso, disagio sociale/relazionale, difficoltà nella gestione dello stress. Il servizio propone colloqui psicologici gratuiti, individuali e incontri di gruppo. Le consulenze individuali si effettuano anche in lingua inglese.

COUNSELING PER GLI STUDENTI. Il Centro Orientamento offre diversi servizi di counseling per la comunità studentesca:

- un servizio di ascolto e consulenza individuale curato da psicologi esperti dell'orientamento, con lo scopo di attivare le potenzialità degli studenti e attivare meccanismi decisionali funzionali.
- supporto alla carriera studentesca, attraverso diversi tipi di attività: progetti di affiancamento con tutor alla pari, percorsi specifici per il neoiscritto, esercitazioni di preparazione agli esami e laboratori mirati sul metodo di studio. L'obiettivo è promuovere l'acquisizione di competenze, strategie, capacità per raggiungere gli obiettivi formativi in un generale clima di benessere individuale e accademico.
- il coaching per il lavoro è un servizio gratuito e individuale offerto a studenti e neolaureati (fino a 12 mesi) per mettere a punto il curriculum vitae, focalizzare gli obiettivi professionali, attivarsi per la ricerca del lavoro e prepararsi a un colloquio.

CODICE ETICO

Il Codice etico definisce l'Università di Pavia una istituzione pubblica di alta cultura e ricerca con finalità di formazione, erogazione e trasmissione del sapere, si basa sui valori dell'autonomia, della libertà di ricerca e d'insegnamento, della collaborazione con la comunità civile e le istituzioni.

L'Ateneo, nello svolgimento delle sue attività, si impegna alla tutela della libertà della ricerca e della didattica, promozione della conoscenza, sviluppo del confronto critico, garanzia dell'eguaglianza delle opportunità, valorizzazione del merito. Tale impegno viene assunto dai singoli appartenenti alla comunità accademica nell'ambito dei fondamentali doveri di rispetto della dignità umana, rifiuto di ogni forma di ingiusta discriminazione e valorizzazione sia del merito sia delle diversità individuali e culturali, piena e trasparente responsabilità individuale nei confronti della comunità accademica e della società civile, onestà, integrità e professionalità, conoscenza, eccellenza e incentivazione degli studi e delle ricerche scientifiche ed equità, imparzialità, leale collaborazione e trasparenza.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento dell'Ateneo riporta le disposizioni specifiche sulle modalità cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta, ispirandosi ai principi generali della Costituzione, del servizio reso alla Nazione con disciplina e onore e all'esercizio imparziale dei propri compiti e funzioni nel perseguimento dell'interesse pubblico senza abuso della posizione o del potere di cui si è titolari. Si fonda sul dovere del dipendente di rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

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

Nessuna proposta aggiuntiva rispetto a quelle formulate

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

Il CUG svolge attività di ascolto nei confronti dell'intera comunità accademica, con particolare riferimento alle segnalazioni di episodi o comportamenti lesivi della persona, discriminanti o violenti.

L'obiettivo principale è una prima fase di accoglienza della persona, di comprensione del bisogno e di eventuale re-indirizzamento agli organi, persone o figure terze interne o esterne che si occupano di benessere e salute della persona.

Le tipologie di segnalazione sono variegata ed è spesso le condotte non sono riconducibili ad un'unica figura: nel 2024 ritroviamo casi relativi a comportamenti inopportuni o molesti in aula o laboratorio, corteggiamenti indesiderati e atteggiamenti stalkerizzanti oppure casi relativi a disagio relazionale e/o divergenze con il proprio responsabile o con i propri colleghi in relazione a problematiche lavorative.

In caso di comportamenti inopportuni, molestie o stalking, le segnalazioni sono state prese in carico dalla Consigliera di fiducia, consulente esterna e terza rispetto all'Ateneo, attraverso un contatto diretto e totalmente riservato. In seguito a adeguata istruttoria che comprende l'organizzazione di colloqui individuali, i casi vengono gestiti con una formale richiesta di interruzione del comportamento, che spesso sortisce l'effetto sperato. In casi più complessi, la gestione della situazione comporta l'attivazione di contingenti contatti, atti formali o re-indirizzamento ad altri organi interni o enti esterni.

In caso di problematiche relazioni o organizzative connesse alla vita dell'ufficio, le segnalazioni vengono prese in carico dagli uffici del personale, che provvedono a raccogliere le informazioni sufficienti da garantire una corretta gestione della problematica. Gli esiti di tale attività possono essere una mediazione tra le parti e la risoluzione del conflitto oppure, su richiesta del dipendente, il trasferimento ad altre mansioni o sede lavorativa.

Nel complesso, nel 2024 si rileva un buon livello di serenità e sicurezza negli ambienti dell'Ateneo, dato il numero e il contenuto delle segnalazioni pervenute.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

REDAZIONE BILANCIO DI GENERE 2023

Come descritto al punto 3.b della presente Relazione, l'Amministrazione ha presentato agli organi di governo il Bilancio di genere 2023 nel mese di dicembre 2024. Tale documento presenta sia la presentazione dei dati quantitativi relativi al personale, sia, per la prima volta, la presentazione dei primi dati qualitativi relativi alle spese di bilancio con riferimento alla categorizzazione in una prospettiva di genere.

È un importante risultato per l'Ateneo che, grazie al lavoro sinergico delle strutture dell'Amministrazione, ha introdotto e sperimentato l'analisi delle spese sostenute nell'ultimo trimestre 2023 con riferimento al genere.

Fondamentale è stata l'attività propedeutica di classificazione delle voci di costo del bilancio, che ha consentito una categorizzazione automatica per il 57% delle singole spese sostenute, sgravando l'attività contabile e minimizzando l'errore umano di intervento sulla singola scrittura.

Altrettanto importante è stata l'attività di formazione, informazione e supporto continuo che è stato garantito agli operatori contabili che rivestono quotidianamente un ruolo attivo nella classificazione.

In seguito al buon esito della fase di sperimentazione, a partire dal 1° gennaio 2024 la classificazione delle componenti di costo è entrata a regime e sarà quindi possibile, all'interno della quarta edizione dei BdG, presentare un'analisi completa delle componenti di costo.

Occorre considerare però che il processo è ancora agli albori e numerosi sono gli obiettivi da perseguire, sia in termini strettamente pratici che in termini di sviluppi futuri del progetto.

Il primo obiettivo è la manutenzione periodica della classificazione delle voci di bilancio, che di anno in anno potrebbe variare.

Il secondo obiettivo riguarda la possibilità di affinare la classificazione dei costi sostenuti, verificando le attribuzioni degli operatori contabili e fornendo ulteriori momenti formativi e di confronto.

Obiettivi più a lungo termine riguardano invece l'inserimento della prospettiva di genere nella programmazione finanziaria dell'Ateneo, che quindi sottende ad una riorganizzazione del modo tradizionale di fare politica di bilancio, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere, come indicato dalle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani di CRUI.

GEP 2024 - 2026

Nel gennaio 2024 è stato approvato il Gender Equality Plan 2024-2026 come allegato al Piano integrato relativo al medesimo triennio. Le novità principali del piano consistono nell'attribuzione degli obiettivi alle strutture di riferimento, per consentire un migliore monitoraggio dei risultati ottenuti.

Per quanto riguarda gli obiettivi assegnati al CUG, è stata data la priorità ai seguenti obiettivi:

1. Progettazione di un Polo per l'infanzia, per il quale è stata presentata un'analisi di fattibilità di attivazione del progetto, sia dal punto di vista finanziario che organizzativo;
2. Promozione di eventi connessi alla sensibilizzazione sul tema della violenza e/o discriminazione di genere, ovvero eventi formativi connessi e non con la didattica d'Ateneo e aperti alla comunità accademica.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

SPORTELLO D'ASCOLTO



Il CUG ha sostenuto anche nel 2024 la presenza dello sportello psicologico, dedicato al personale dell'Ateneo che vive situazioni di disagio o malessere psicofisico personale, non di tipo lavorativo. La relazione presentata per l'anno 2023 mostra che sono stati svolti più di 200 colloqui. La maggior parte di richieste arriva dalle donne (circa il 60%) e dal personale tecnico amministrativo (circa il 60%).

Alla luce dell'elevato livello di gradimento e di fruizione riscosso dal servizio e sistematicamente documentato dalla professionista incaricata, lo sportello di ascolto e di supporto psicologico è stato mantenuto anche per l'anno 2024. Il CUG si impegna a darne chiara comunicazione a tutte le componenti dell'Ateneo.

WELFARE

Il CUG sostiene l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di welfare rivolte al personale dell'Università. Nel 2024 gli interventi si sono consolidati nelle seguenti azioni:

- Polizza sanitaria, gratuita per il personale tecnico-amministrativo e cel e con adesione volontaria per il personale docente;
- "*Portfolio Dipendenti*" per il personale tecnico-amministrativo e CEL, che prevede la disponibilità di un credito pro capite da spendere per beni e servizi (es. materiale informatico, buoni spesa, buoni benzina, etc) o per ottenere rimborsi di spese sostenute (es. libri scolastici, utenze, etc)
- *Piattaforma UNIPV PER TE* contenente svariate tipologie di convenzioni attraverso le quali viene data la possibilità di fruire di sconti attraverso coupon on line oppure tramite cashback;
- *Sconti e convenzioni* per la mobilità sostenibile, attività sportive, cure dentistiche, etc.

INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

Come ogni anno, anche nel 2024 è stata condotta un'indagine sul benessere del personale con riferimento allo stato del 2023. Il questionario, che fa parte degli interventi del progetto Good Practice, è stato predisposto ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e al D.Lgs. 33/2013, e ai modelli di indagine proposti da ANAC.

Il tasso di risposta del 49% è in linea con gli altri anni.

Rispetto ai valori degli altri Atenei che aderiscono al progetto, per 66 quesiti su 94 (70%) è stata ottenuta una valutazione superiore alla media. Rispetto all'anno precedente, si nota un aumento del 6% di valori più alti della media. Tuttavia la differenza tra i punteggi ottenuti dal nostro Ateneo e la media dei punteggi di tutti gli atenei è però molto vicina. Questa osservazione fa pensare che si tratti di osservazioni molto concentrate, con poca variabilità e dalla cui lettura si possa difficilmente trarre informazioni rilevanti.

Ad ogni modo, i punteggi più elevati rispetto alla media delle risposte degli altri Atenei si ottengono relativamente al lavoro agile e alla valutazione. Si notano positivi riscontri anche sul tema dell'organizzazione di ruoli e compiti e dello sviluppo professionale e formazione.

Nonostante le percezioni molto positive sulla valutazione, l'aspetto in cui emergono i punteggi più bassi è riferito alla mancanza di momenti intermedi di monitoraggio.

Obiettivo:

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

TELELAVORO

Il CUG ha sostenuto l'attività dell'Amministrazione per quanto riguarda la promozione e la selezione dei 12 progetti di telelavoro presentati nel 2024 dalle lavoratrici e dai lavoratori che si sono candidati per ricoprire tali posizioni.

LAVORO AGILE

È proseguita l'attività di promozione del lavoro agile in Ateneo in applicazione nella normativa. Il 18 gennaio 2024 è stato firmato il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021 che, al titolo III, rivede interamente gli istituti del lavoro a distanza. Dopo una iniziale fase di studio delle novità introdotte, l'Amministrazione ha redatto il Regolamento per lo svolgimento delle modalità di lavoro a distanza per il personale dell'Ateneo che sarà sottoposto agli organi di governo nei primi mesi del 2025.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

EVENTI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Durante il 2024 sono stati incontri e seminari sulle tematiche di competenza del Comitato:

- 29 maggio: "UniPv si prende cura di te. Vieni a conoscerci"
- 20 giugno: "L'Università Aperta: Incontri e Dialoghi su Migrazione e Inclusione" in occasione della Giornata mondiale del rifugiato
- 8 luglio: "La salute è un diritto di tutti", sessione "Accoglienza e comunicazione LGBTQIA+"
- 23 settembre: "Il giardino delle scienziate: riflessioni e progetti sulla parità di genere"
- 28 novembre: "Women in the pandemic: violenza di genere e risposte istituzionali"
- 8 dicembre: "Il tutorato universitario: didattica, benessere, formazione".

Sono state inoltre supportate e promosse alcune iniziative esterne:

- 24 febbraio: "Violenza di genere: prospettive latenti e percezioni del pubblico", Convegno
- 28 novembre: "Mascolinità tossica e violenza di genere", Comune di Pavia.

SOTTOSCRIZIONE PROTOCOLLO D'INTESA DELLA RETE INTERISTITUZIONALE TERRITORIALE ANTIVIOLENZA DI PAVIA

Durante il 2024 il CUG ha rinnovato, per conto dell'Ateneo, la sottoscrizione del protocollo d'intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della violenza nei confronti delle donne del novembre 2021 all'interno della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia, composto dalle principali istituzioni del territorio.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

CONCORSO LETTERARIO CARATTERI DI PENNA

Anche nel 2024, è proseguita la collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del XX Concorso Letterario "Caratteri di penna", con l'attribuzione di un premio in denaro ad uno/a studente/ssa universitario/a per il migliore racconto. Il tema scelto per il 2024 è stato "La svolta" e la premiazione è avvenuta il giorno 6 ottobre 2024 presso il Teatro Fraschini di Pavia.

CONCORSO PUNTIAMO I TACCHI 2024

Nel 2024 è stata istituita la IV edizione del premio "Puntiamo i Tacchi", nato allo scopo di sensibilizzare la comunità accademica pavese in servizio (studenti/e, personale tecnico amministrativo, personale docente strutturato e a contratto, CEL, dottorandi/e, assegnisti di ricerca, borsisti) al tema della violenza sulle donne. Si tratta di un concorso artistico diviso in

opere testuali e opere multimediali. La premiazione è avvenuta all'interno dell'evento "Woman in the pandemic. Violenza di genere e risposte istituzionali" tenutosi il 28 novembre e organizzato dall'Università di Pavia in collaborazione con WeWorld.

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

PARTECIPAZIONE AI CONSIGLI DI DIPARTIMENTO

Al fine di promuovere e rafforzare il ruolo del CUG all'interno dell'Ateneo, sono proseguiti gli incontri con le strutture. In particolare, la Presidente del CUG ha partecipato ai Consigli dei Dipartimenti non ancora raggiunti nel 2023 per presentare le competenze e le principali iniziative promosse e organizzate.

L'iniziativa è stata ben accolta dalla comunità accademica e ha offerto l'occasione di rispondere al bisogno di informazione relativamente alle realtà attive e operative dell'Ateneo nel campo del benessere individuale.

ADESIONE CONFERENZA NAZIONALE

È proseguita anche nel 2024 la partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. L'obiettivo della Conferenza è offrire un tavolo di lavoro con riferimento alle tematiche delle Pari Opportunità, al fine di costruire sistematici rapporti di collaborazione tra gli Atenei sulle aree di competenza.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Individuazione di una componente di parte sindacale da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e di un egual numero di componenti nominati dall'Amministrazione. Per ciascun componente è nominato un sostituto.

Tipologia di atto:

Decreto Rettorale

Data:

05/12/2023

Organo sottoscrittore:

Rettore

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

Dotazione euro:

€5000,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

Incarichi relativi ad eventi organizzati

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 positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- NESSUNO

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

:

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

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

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) ha continuato a svolgere le proprie attività attraverso incontri piuttosto regolari e nel momento in cui si presentava una esigenza specifica e particolare. È stato mantenuto un dialogo costante con la governance dell'Università, in particolare con i prorettori e i delegati, su tematiche di interesse comune. Tuttavia, si osserva una mancanza di coinvolgimento diretto del CUG da parte dell'Amministrazione e della governance in fase di presa di decisioni o nell'elaborazione di iniziative che ricadono nelle sue aree di competenza.

Il budget destinato è quasi irrisorio; e, infatti, il CUG ha dovuto impegnarsi a mettere in campo azioni a costo zero, al fine di destinare la dotazione ricevuta dalla Governance per attivare lo sportello di ascolto psicologico e per riuscire, così, a dare una risposta (sia pure parziale e inadeguata) all'alto numero di segnalazioni e richieste di supporto o consulenza ricevute da parte di membri della comunità universitaria, in particolare per questioni legate a situazioni di disagio o per chiarimenti riguardanti la normativa che interessa gli stessi.

Il CUG deve continuare a impegnarsi a manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo al fine sia di consolidare e potenziare le relazioni con l'esterno, sia di rendere il sistema di interconnessioni esistente ancora più attivo e proattivo sui temi di pertinenza del CUG medesimo.

Si auspica, a questo proposito, una collaborazione più stabile e strutturata non solo con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Direttore Generale, Delegato del Rettore per le risorse umane, Area Risorse Umane e Finanziarie, Relazioni Sindacali), ma anche con i CUG presenti e attivi sul territorio, con la rete nazionale (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università) e altri centri e istituzioni nazionali e internazionali (quali, per esempio, la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia [<https://portalecug.gov.it/>], l'Università in Rete contro la violenza [<https://unire.unimib.it/>] (<https://unire.unimib.it/>)), i Centri Voce Donna, Differenza Donna, Casa delle Donne etc.).

Il CUG, oltre a riunirsi con maggiore regolarità per pianificare le varie attività di sua competenza e per discutere i progressi e i risultati delle iniziative elaborate e proposte, dovrà impegnarsi a organizzare incontri con la *governance* e gli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da rafforzare il livello di impegno e supporto istituzionali e massimizzare l'impatto delle azioni previste dal piano.

Nondimeno, dal momento che le azioni che mirano al raggiungimento di una effettiva parità di genere e alla diffusione capillare di una cultura della anti violenza e della convivenza pacifica delle differenze non si esauriscono con gli adempimenti formali e con l'adozione o la redazione di documenti ufficiali, si promuoverà la costituzione di un gruppo di discussione informale e aperto a tutti gli interessati (docenti, personale Amministrativo, studentesse e studenti), nonché a quante/i, a vario titolo, nell'Ateneo e nella città di Pavia si occupano di temi e questioni di competenza del CUG. Il gruppo sarà convocato dal CUG a cadenza periodica e avrà, tra i suoi obiettivi, quello di condividere il più possibile le iniziative organizzate dall'Università e dalle diverse istituzioni e associazioni presenti sul territorio, nonché di organizzare incontri tematici e recepire istanze da inserire nel successivo Piano triennale.

Guardando al futuro, è fondamentale che il CUG sia messo nelle condizioni di adottare un approccio integrato e coerente alle politiche di inclusività, pari opportunità e benessere all'interno dell'Università. Occorre, infatti, che venga coinvolto in modo più attivo e tempestivo nei processi decisionali che riguardano i temi a lui attribuiti, non solo in fase di consulenza, ma anche nella progettazione e attuazione di iniziative e azioni politiche. Di qui, dunque, la necessità che venga istituito un prorettorato dedicato all'interno del quale il CUG possa operare al meglio e più incisivamente per il benessere di tutti i componenti dell'Ateneo e possa disporre di un suo budget in virtù del quale riuscire a potenziare alcune azioni particolarmente importanti, quali, per esempio, l'implementazione del personale addetto allo sportello di ascolto psicologico e l'organizzazione di campagne formative e informative volte a creare una sorta di movimento culturale antidiscriminatorio atto a promuovere la valorizzazione e il rispetto delle differenze.

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