



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro

Acronimo: UNIBA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70121

Indirizzo: Piazza Umberto I, 1

Codice Amministrazione: uni_ba

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2023

2021-2023 2022-2024

[\(piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf\) \(1.55 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [\(piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf\) \(728.53 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)

2024 2025

2023-2025 2024 - 2026

[piano_azioni_positive_uni_ba-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-)

[triennio_2023-2025-anno_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>

[no-](#)

[triennale/uni_ba/2023-2025/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_ba-triennio_2023-2025-](#)

[anno_2024.pdf](#) (5.48 MB)

[triennio_2024-2026-anno_2025.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>

[no-](#)

[triennale/uni_ba/2024-2026/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_ba-triennio_2024-2026-](#)

[anno_2025.pdf](#) (5.71 MB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	1	31	108	103	0	1	17	50	35
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	25	124	136	70	0	9	115	150	52
Personale non dirigente	Professori Straordinari	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	8	38	26	0	0	18	61	26
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato tipo A	2	72	31	7	0	3	60	30	2	1
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo B	2	43	28	9	0	0	27	22	6	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	0	7	10	0	0	0	7	18
Personale non dirigente	Area dei funzionari	1	14	40	96	47	5	49	78	155	63
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	17	32	61	95	47	15	66	89	102	51

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	Area degli operatori	28	31	55	33	8	28	48	46	36	8
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	2	1	2	7	0	1	1	8	14
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Prorettrice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		50	220	379	534	322	51	261	417	579	268
Totale % sul personale complessivo		1,62	7,14	12,30	17,33	10,45	1,66	8,47	13,53	18,79	8,70

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Inferiore a 3 anni	49	166	170	103	22	510	48,11	34,18	49	199	191	96	15	550	51,89
Tra 3 e 5 anni	1	47	108	102	40	298	49,50	19,97	1	56	119	102	26	304	50,50
Tra 5 e 10 anni	0	2	33	61	22	118	48,36	7,91	1	2	37	68	18	126	51,64
Superiore a 10 anni	0	3	67	266	230	566	49,78	37,94	0	3	68	305	195	571	50,22
Totale	50	218	378	532	314	1492			51	260	415	571	254	1551	
Totale %	1,64	7,16	12,42	17,48	10,32	49,03			1,68	8,54	13,64	18,76	8,35	50,97	

⁽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	16	64,00	9	36,00	25	1,84
Area degli operatori	Diploma di scuola superiore	92	53,80	79	46,20	171	12,57

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli operatori	Laurea	18	56,25	14	43,75	32	2,35
Area degli operatori	Laurea magistrale	22	30,99	49	69,01	71	5,22
Area degli operatori	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,37
Area degli operatori	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,15
Area degli operatori	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	0,22
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	20	64,52	11	35,48	31	2,28
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	135	51,14	129	48,86	264	19,41
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	19	48,72	20	51,28	39	2,87
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	52	32,91	106	67,09	158	11,62
AREA DEI COLLABORATORI	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,29
AREA DEI COLLABORATORI	Master di II livello	8	53,33	7	46,67	15	1,10
AREA DEI COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	8	25,81	23	74,19	31	2,28
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	8	66,67	4	33,33	12	0,88
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	69	48,25	74	51,75	143	10,51
Area dei funzionari	Laurea	6	30,00	14	70,00	20	1,47
Area dei funzionari	Laurea magistrale	65	31,86	139	68,14	204	15,00
Area dei funzionari	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,22
Area dei funzionari	Master di II livello	4	17,39	19	82,61	23	1,69
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	20	28,99	49	71,01	69	5,07
Area delle elevate professionalità	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	11	36,67	19	63,33	30	2,21
Area delle elevate professionalità	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Totale personale		581		779		1360	
Totale % sul personale complessivo		18,86		25,28		44,14	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale (docenti e pta/cel) dell'Università degli Studi Bari Aldo Moro è composto da n.1.505 unità di genere maschile e da n. 1.576 unità di genere femminile.

I dati di dettaglio relativi al personale Docente e Tecnico Amministrativo, che si commentano di seguito, sono stati forniti dall'Amministrazione (All. 1 della Direttiva 2/2019) con uno specifico documento, nell'ambito della interlocuzione ordinariamente attiva con il CUG.

Personale docente

Il personale docente è costituito da 1.552 unità, di cui il 44,20% sono donne (686) e il 55,80% sono uomini (866).

Se analizziamo il personale docente, ripartito per ruolo, genere e fascia di età, la maggior parte degli uomini afferiscono ai ruoli di Professori Ordinari, Associati e Straordinari (600) e solo in minoranza (266) ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B). Tuttavia, anche per le donne il numero delle afferenti ai ruoli di Professoressa Ordinaria e Associate (430) è maggiore rispetto a quante sono (256) le Ricercatrici (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B).

La maggioranza dei Professori Ordinari, Associati e Straordinari, sia uomini (419) che donne (288), rientra nella fascia d'età superiore ai 51 anni; solo 181 uomini e 142 donne hanno meno di 51 anni. Per quanto attiene, invece, ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B), le donne nella fascia di età inferiore ai 50 anni sono in netta prevalenza (160) rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età superiore ai 50 (96) e anche tra gli uomini nei medesimi ruoli prevalgono quelli appartenenti alla fascia d'età inferiore ai 50 (186) rispetto agli uomini d'età superiore ai 50 anni (80).

Personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo è costituito da 1.491 unità, di cui il 58,01% sono donne (865) e il 41,99% sono uomini (626). La presenza femminile è prevalente in tutte le aree di inquadramento (operatori, collaboratori, funzionari, elevate professionalità). Si può osservare una maggiore percentuale di dipendenti di genere maschile nella sola categoria dirigenziale (4 uomini a fronte di 2 donne, di cui una a tempo determinato).

I collaboratori ed esperti linguistici constano di 36 unità, tra cui si rileva una prevalenza femminile (66,67% donne e 33,33% uomini).

Le due donne che afferiscono alla categoria dirigenziale sono una di età superiore ai 50 anni e l'altra nella fascia di età da 41 a 50, gli uomini appartengono tutti alla fascia di età superiore ai 50.

Analizzando più in particolare la distribuzione per fasce di età, emerge una prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini (347) che per le donne (441).

Per quanto concerne la distribuzione per fasce d'età e per categoria relativa all'anzianità di servizio, nel genere maschile si evince la prevalenza di un'anzianità superiore ai 10 anni, mentre nel genere femminile prevale un'anzianità inferiore ai 10 anni.

In ordine al titolo di studio posseduto dal personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, può notarsi che sono in netta prevalenza le donne con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea, sia rispetto al proprio genere (472) che rispetto agli uomini (240).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si nota una netta prevalenza del genere femminile: 201 donne e 134 uomini. In relazione ai titoli di studio posseduti, il personale femminile ha raggiunto un apprezzabile posizionamento nel sistema di classificazione professionale.

Per quanto riguarda gli Organi di governo, i due Organi monocratici sono equamente distribuiti per genere, pur nella diversità dei ruoli (Rettore e Prorettore), la componente maschile e femminile è invece sbilanciata nel SA, CdA e nelle posizioni di Direttore di Dipartimento. Le donne che ricoprono il ruolo di Direttrice di Dipartimento sono solo 4 a fronte di 19 Dipartimenti e tale disparità si riflette nella composizione del Senato Accademico, nel quale siedono tutti i Direttori di Dipartimento. I Presidi delle due Scuole (di Medicina e di Scienze e Tecnologie) sono entrambi uomini. La medesima disparità di genere si evidenzia nella composizione dei Consigli delle Scuole, ove siedono, rispettivamente, il 69% di uomini e il 31% di donne ; il 66% di uomini e il 34% di donne.

Anche nel Coordinamento dei Dottorati si coglie una accentuata disparità di genere, 21 sono gli uomini e 8 le donne. Al contrario, perfettamente equiparata è la presenza di uomini (32) e donne (32) nella posizione di Coordinatore di Corso di Studi, ovvero nei ruoli decisionali inerenti l'attività didattica.

Nonostante l'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali della carriera docente, a coprire posizioni di responsabilità nelle funzioni accademiche restano prevalentemente gli uomini.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	50	212	355	491	295	1403	48,18	94,03	51	256	405	552	245	1509	51,82	97,29
Part Time >50%	0	6	21	40	18	85	71,43	5,70	0	3	9	15	7	34	28,57	2,19
Part Time ≤50%	0	0	2	1	1	4	33,33	0,27	0	1	1	4	2	8	66,67	0,52
Totale	50	218	378	532	314	1492			51	260	415	571	254	1551		
Totale %	1,64	7,16	12,42	17,48	10,32	49,03			1,68	8,54	13,64	18,76	8,35	50,97		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	2	2	5	25,00	2,45	0	0	4	6	5	15	75,00	3,96
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	1	1	3	25,00	1,47	0	1	2	5	1	9	75,00	2,37
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26

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⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta a richiesta verticale su base semestrale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	0,53
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26
Personale che fruisce del lavoro agile	8	26	68	74	20	196	35,83	96,08	14	66	104	115	52	351	64,17	92,61
Totale	8	26	70	77	23	204			14	68	110	128	59	379		
Totale %	1,37	4,46	12,01	13,21	3,95	34,99			2,40	11,66	18,87	21,96	10,12	65,01		

⁽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

I dati sulla distribuzione del personale per tipo di presenza in servizio comprendono sia la componente di personale tecnico amministrativo che quella docente, in quanto la struttura della tabella non offre la possibilità di differenziare le due categorie. Sono stati, quindi, indicati nella categoria "> 50%" i/le docenti a regime di tempo definito.

Per il personale tecnico amministrativo il ricorso al part-time soddisfa prioritariamente esigenze di conciliazione familiare, mentre per la componente docente il ricorso al tempo definito è generalmente collegato all'attività libero-professionale esercitata.

Analizzando la modulazione possibile di riduzione oraria della prestazione, emerge che solo 119 dipendenti sul totale dei dipendenti Uniba hanno optato per un contratto di lavoro a tempo parziale >50%, di cui 85 sono uomini e 34 sono donne.

L'Ateneo prevede quali misure di conciliazione anche forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa. Nonostante l'approvazione del Regolamento in materia di Telelavoro nel 2020, non si è dato corso alla sua attuazione.

Nel 2024 è stato adottato un nuovo Regolamento in materia di lavoro agile, sul quale il CUG ha espresso il proprio parere, rilevando alcune potenziali criticità e riservandosi di monitorarle (D.R. n. 2148 del 8 giugno 2024).

Tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa è risultata essere ancora nel corso del 2024 di principale appannaggio delle donne (351) rispetto agli uomini (196). In particolare, in sede di monitoraggio è emerso come proprio le esigenze di conciliazione motivino maggiormente le donne a questa scelta, che peraltro è fonte di un miglioramento complessivo della qualità di vita percepita, nonostante si dichiari un prolungamento dei tempi di lavoro e di connessione.

Con l'obiettivo di esplorare sfide, opportunità, strumenti e progetti legati al lavoro in modalità agile è stata organizzato un evento formativo dedicato, la Giornata del lavoro agile (21/11/2024 dalle ore 9.00 alle ore 16.30).

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	1842	32,06	3904	67,94	5746	66,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	564	37,33	947	62,67	1511	17,53
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	188	15,47	1027	84,53	1215	14,10
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	2,03	145	97,97	148	1,72
Totale permessi	2597	30,13	6023	69,87	8620	

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

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

I dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi ex legge 104/1992, che si riferiscono al solo personale tecnico amministrativo, sono sempre ampiamente sbilanciati con riferimento alla componente femminile (69,87%).

Una specifica attività di monitoraggio ha riguardato il personale docente nella qualifica di ricercatore, relativamente al congedo parentale frutto su base annuale, ove, a fronte di una fruizione equamente ripartita tra genitori di ambo i sessi nel 2023, per l'anno 2024, invece, le richiedenti di genere femminile sono state il 75%.

I congedi parentali orari, in particolare, non sono quasi per niente fruiti dalla componente maschile del personale. I dati nel loro complesso confermano come le attività di cura, in particolare in ambito familiare, siano gestite soprattutto dalle donne, che ricorrendo ampiamente agli istituti dei congedi e dei permessi continuano a subirne le conseguenze svantaggiose, in termini retributivi e previdenziali, nel corso della vita lavorativa e oltre la stessa.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista

nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

G.1.1. - AZIONI:

Redazione delle Linee Guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunità accademica da parte del CISCUG;

G.1.2 - AZIONI

2024_PROG_RU_1.16 - Monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

2024_PROG_RU_1.03 - Monitorare l'analisi di genere relativa al congedo parentale frutto su base annuale (esclusa la maternità obbligatoria) - DOCENTI

2024_PROG_RU_1.04 - Monitorare l'analisi di genere relativa al congedo parentale frutto su base annuale (esclusa la maternità obbligatoria) - RICERCATORI.

G.1.3 - AZIONI

2024_PROG_RU_1.05 - Redigere una proposta di attività istituzionali in modalità family friendly (personale tecnico amministrativo)

2024_PROG_RU_1.07 - Attuare la rilevazione delle esigenze di conciliazione del personale tecnico amministrativo (output: documento dei bisogni rilevati).

G.1.4 AZIONI

2024_PROG_RU_1.08 - Redigere una proposta di revisione del regolamento sul lavoro agile; Corso di formazione per i lavoratori agili; implementazione del sistema di monitoraggio dello SW.

G.1.5 AZIONI

2024_PROG_RU_1.09 - Effettuare il monitoraggio annuale della composizione di Commissioni/Seggi di gara.

G.2.1 AZIONI

2024_PROG_RU_1.14 - Effettuare il monitoraggio dell'equilibrio di genere negli Organi del SiBA e delle Scuole.

2024_PROG_RU_1.15 - Monitorare l'equilibrio di genere negli Organi di Dipartimento finalizzato al confronto con i dati elaborati nel 2023.

GEP3 - AZIONI

2024_PROG_RU_1.01 - Realizzare, per gli aspetti di competenza, l'analisi di genere degli impegni economico-finanziari secondo le indicazioni del Gruppo CRUI sulle tematiche di genere (output: Report);

2024_PROG_RU_1.02 - Monitorare l'analisi di genere relativa ai compensi per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati al personale tecnico amministrativo;

2024_PROG_RU_1.10 - Realizzare iniziative per la valorizzazione dei modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA;

2024_PROG_RU_1.11 - Effettuare la ricognizione dei dati di genere dei vincitori di concorsi dal 2020 al 2023 per il reclutamento del PTA a tempo indeterminato e determinato (output: Report).

2024_PROG_RU_1.12 - Proporre un protocollo per il servizio di allattamento e baby care nell'ambito delle procedure concorsuali

2024_PROG_RU_1.13 - Monitorare i dati di genere dei candidati di ogni singolo corso di laurea a numero chiuso a programmazione nazionale e locale, alla scadenza delle relative candidature (output: Report)

PROG_RU_2.04 - Realizzare Piani di sviluppo organizzativi in termini di priorità formative per lo sviluppo delle competenze del personale della propria Direzione nelle more che si conclude il progetto di mappatura delle competenze.

PROG_RU_2.07 - Redigere una proposta di criteri per l'individuazione della figura del tutor del personale tecnico amministrativo neoassunto ai fini della valorizzazione ed il trasferimento delle conoscenze.

GEP 4.1 - AZIONI

PROG_RU_2.01 - Supportare le attività di formazione con l'accertamento degli apprendimenti, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno erogata

PROG_RU_2.02 - Promuovere la partecipazione del personale alla attività di formazione;

GEP 4.3 - AZIONI

2024_PROG_RTM_1.04 - Progettazione, organizzazione ed erogazione di corsi su tematiche contrattuali, gestionali e amministrative in ambito Horizon, a beneficio della componente amministrativa

GEP 5 - AZIONI

2024_PROG_RU_1.16 - Monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni".

ULTERIORI AZIONI PER L'ANNO 2024

- 1) Promuovere le competenze e la professionalità anche attraverso percorsi di Life-long learning
- 2) Promuovere salute e benessere del personale UNIBA anche nella logica del Total Worker Health
- 3) Implementare i servizi agli studenti e i sostegni per i soggetti più vulnerabili
- 4) Promuovere iniziative di Ateneo per la sostenibilità attraverso la formazione, la promozione di buone pratiche ed il confronto con reti nazionali ed internazionali

Le azioni positive sono declinate nel Gender Equality Plan - GEP 2024-2026 e nel PIAO 2024-2026.

L'amministrazione ha significativamente intensificato le attività di monitoraggio, che hanno riguardato, tra l'altro, la rilevazione delle esigenze di conciliazione vita-lavoro del personale tecnico-amministrativo, la fruizione dei congedi parentali, l'impatto dell'utilizzo del lavoro agile sul benessere individuale percepito dalle persone che lo praticano. L'analisi in prospettiva di genere ha riguardato anche la composizione degli organi di Ateneo, delle Commissioni di gara, nonché alcuni aspetti di rilievo ai fini della determinazione del gender pay gap (ad es. gli incarichi extraistituzionali). Tale attività di monitoraggio, indispensabile per acquisire piena consapevolezza delle maggiori aree di criticità che richiedono azioni correttive, non ha tuttavia prodotto ricadute altrettanto significative sul piano operativo, pur avendo contribuito ad imprimere un'accelerazione al riguardo.

Nel corso del 2024, l'Ateneo ha curato l'integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti dei corsi di studio e nella formazione post laurea. Si segnalano, in particolare, al riguardo il Dottorato nazionale in Gender Studies, coordinato dalla Delegata alle questioni di genere dell'Ateneo, che ha proseguito le sue attività e il Corso di Alta formazione in Tutele antidiscriminatoria, parità di genere e diversity management, di prima istituzione, coordinato dalla Presidente CUG. Numerosi corsi per le competenze trasversali, aperti anche alla partecipazione dal territorio e dunque declinati come misure di Terza Missione, sono stati dedicati al tema della parità di genere.

E' proseguito l'impegno dell'Ateneo a non concedere il proprio patrocinio ad eventi che non prevedono un'adeguata rappresentanza di genere nella composizione dei panel tra relatori e relatrici.

Un importante traguardo raggiunto nel 2024 è stata la formulazione delle Linee Guida sul Linguaggio di genere.

In considerazione della ricchezza delle azioni previste nel GEP 2023-25, è stata presentata la candidatura al Gender Award dal titolo: "Mediterranean Universities Gender Equality Pioneers (MU-GEP) Initiative".

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 - Anticorruzione e trasparenza	12	76	295	223	92	698	46,19	3,48	24	114	371	272	32	813	53,81	2,55
Aggiornamento professionale - Ricerca e terza missione	192	255	730	956	347	2480	35,17	12,36	170	865	1558	1490	488	4571	64,83	14,32
Aggiornamento professionale - Sicurezza	0	33	40	138	0	211	86,12	1,05	0	0	9	9	16	34	13,88	0,11
Aggiornamento professionale - Contabilità	19	71	262	371	47	770	44,20	3,84	28	204	318	353	69	972	55,80	3,05
Aggiornamento professionale - Altro	648	1064	2118	2518	831	7179	35,33	35,77	922	2791	3843	4022	1561	13139	64,67	41,16
Competenze manageriali/Relazionali	187	242	220	236	55	940	37,18	4,68	242	489	527	231	99	1588	62,82	4,97
Tematiche CUG	16	12	10	14	2	54	23,28	0,27	16	46	52	44	20	178	76,72	0,56
Obbligatoria - Anticorruzione	356	516	1072	1512	720	4176	41,12	20,81	340	1156	1532	2000	952	5980	58,88	18,73
Obbligatoria (sicurezza)	12	44	277	619	163	1115	57,27	5,56	24	65	214	423	106	832	42,73	2,61
Obbligatoria - Privacy e protezione dati	258	354	420	505	226	1763	40,00	8,78	301	643	745	672	284	2645	60,00	8,29
Altro	197	181	145	125	36	684	36,91	3,41	204	494	295	161	15	1169	63,09	3,66
Totale ore	1897	2848	5589	7217	2519	20070			2271	6867	9464	9677	3642	31921		
Totale ore %	3,65	5,48	10,75	13,88	4,85	38,60			4,37	13,21	18,20	18,61	7,01	61,40		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro a maggio 2024 in occasione della Relazione annuale sulla Performance integrata di Ateneo 2023 ha rendicontato in un unico strumento "Bilancio di genere o Gender Audit" – Allegato 1

(https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-anno-2023/allegato-1_gender-audit.pdf/view)

(https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-anno-2023/allegato-1_gender-audit.pdf/view)

Le azioni realizzate, nel corso del 2023, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti

istituzionali.

Tenendo conto del rapporto strumentale che intercorre tra la redazione del Bilancio di Genere e l'azione programmatoria, il Gender Audit presenta in primis un'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere (conformemente ai criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani - CRUI, settembre 2019) e rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2023-2025 e le Azioni Positive realizzate nel corso del 2023 e previste nel PIAO 2023-2025, specificando l'azione "programmata per il 2023", "avviata" o "realizzata".

Per una analisi dettagliata delle azioni intraprese si rinvia alla sezione Performance di questa Relazione, preme in ogni caso qui evidenziare la particolare attenzione rivolta ai percorsi formativi, coerentemente con la mission dell'istituzione universitaria, destinati agli studenti, al PTA, ma rivolti anche ai cittadini del territorio, svolti sia con metodologie tradizionali che innovative, ma sempre mirati a promuovere la parità di genere attraverso il contrasto agli stereotipi, al fine di innescare processi virtuosi di sviluppo culturale.

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⁾	
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	15	44,12	19	55,88	34	1,18	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	82	54,67	68	45,33	150	5,20	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	8	44,44	10	55,56	18	0,62	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	18	52,94	16	47,06	34	1,18	Uomo
Commissioni Assegni di ricerca	1524	60,00	1016	40,00	2540	88,13	Uomo
Commissioni Co. Lav. Autonomo	7	43,75	9	56,25	16	0,56	Uomo
Mobilità volontaria - PTA tempo indeterminato	0	0,00	2	100,00	2	0,07	Donna
Progressione tra le aree_EP	21	61,76	13	38,24	34	1,18	Donna
Commissioni PTA a tempo determinato	8	36,36	14	63,64	22	0,76	Uomo
Commissioni PTA a tempo indeterminato	11	34,38	21	65,63	32	1,11	Uomo
Totale personale	1694		1188		2882		
Totale % sul personale complessivo	54,98		38,56		93,54		

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

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

I dati riportati nella tabella relativa alla composizione delle commissioni di concorso sono stati aggregati per tipologia di concorso, relativamente sia al personale docente che al personale tecnico-amministrativo.

Ferme restando le misure attuate dall'Ateneo per garantire un'adeguata rappresentanza di genere, contenute nei diversi regolamenti per i concorsi, in valori assoluti, si rileva una partecipazione in commissione di 1694 uomini e 1188 donne.

In termini percentuali, si osserva come il rapporto tra componente femminile e componente maschile sia mediamente pari a 65-35% circa nelle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo, fatta eccezione per il reclutamento delle posizioni apicali EP, dove la componente maschile nelle commissioni raggiunge il 61,76%.

Nelle commissioni per la chiamata di professori di prima fascia il rapporto percentuale tra componenti di genere femminile e di genere maschile è 56-44%, mentre nelle commissioni per la chiamata della seconda fascia è invertito, 45-55% circa. La componente maschile è altresì prevalente nelle commissioni per il reclutamento degli studiosi early career, in particolare di RTdB e Assegnisti di ricerca.

Dai dati forniti, si conferma per il 2024 l'esigua presenza del genere femminile nella posizione di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicompreensive 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 %
AREA DEGLI OPERATORI	€23755,50	€23621,90	€ -133,60	-0,57
AREA DEI COLLABORATORI	€25433,80	€25190,00	€ -243,80	-0,97
Collaboratori esperti linguistici	€24179,10	€23519,70	€ -659,40	-2,80
Area dei funzionari	€30710,10	€30143,40	€ -566,70	-1,88
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	€43499,00	€40898,90	€ -2600,10	-6,36
Dirigenti	€93659,70	€90228,80	€ -3430,90	-3,80
PO - Professori Ordinari	€91789,70	€91407,50	€ -382,20	-0,42
PA - Professori Associati	€63493,20	€65559,50	€ 2066,30	3,15
Ricercatori a tempo indeterminato	€52158,20	€55267,70	€ 3109,50	5,63
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€40002,80	€40169,50	€ 166,70	0,41

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere e riportate per livelli di inquadramento, si nota un divario economico a favore degli uomini in tutti gli inquadramenti.

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicompreensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo, si registra un leggero divario economico a favore degli uomini con riferimento ai Professori Ordinari, mentre in tutti gli altri ruoli si evince un divario economico a favore del genere femminile.

Un'interessante attività di monitoraggio ha riguardato l'analisi di genere relativa ai compensi per incarichi extra istituzionali conferiti o autorizzati al personale tecnico amministrativo;

Sono stati elaborati n. 2 report di monitoraggio per gli anni 2023 e 2024 da cui si evincono i seguenti risultati:

- nell'anno 2023 sono stati autorizzati 24 incarichi extraistituzionali di cui 15 richiesti e autorizzati a donne (compenso complessivo per gli incarichi autorizzati pari a € 39.280,00, per una quota media pro-capite di € 2.619,00). I compensi percepiti dagli uomini (tot. di 9 incarichi) sono stati € 58.690,53, per una quota media pro-capite di € 6521,11;
- nell'anno 2024 sono stati autorizzati 49 incarichi extraistituzionali di cui 16 richiesti e autorizzati a donne (compenso complessivamente autorizzato pari a € 11.684,00, per una quota media pro-capite di € 730,00). I compensi percepiti dagli uomini (tot. di 33 incarichi) sono stati € 55.091,85, per una quota media pro-capite di € 1670,00.

La disparità retributiva di genere risulta significativa soprattutto con riferimento alla misura degli importi liquidati.

Sezione 4 - Benessere personale

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

La promozione del benessere lavorativo e lo sviluppo del capitale umano costituisce un obiettivo strategico (A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone) nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata 2024-2026 dell'Università di Bari Aldo Moro la cui realizzazione è misurata, tra gli altri, attraverso l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)".

Nell'ottica di garantire un modello efficace di rilevazione del benessere e di favorire il benchmarking interno ed esterno, l'Amministrazione ha continuato ad utilizzare un questionario di rilevazione, proposto a livello nazionale nell'ambito della sperimentazione "QUALITY OF LIFE@WORK", condiviso preliminarmente con il CUG e adattato al contesto dell'Università di Bari.

Il questionario ha tenuto conto di:

- ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- caratteristiche dell'attività svolta;
- contesto di lavoro nel periodo di riferimento;
- tipologia di relazioni gestite dai lavoratori;
- specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Per il solo PTA si è proceduto alla conferma degli items previsti dal modello CIVIT del 29 maggio 2013, che è stato già utilizzato dall'Ateneo nelle rilevazioni a partire dal 2013 fino al 2019, al fine di consentire la confrontabilità nel tempo di alcuni esiti particolarmente significativi.

L'esigenza di differenziare i questionari per tipologia di destinatari della rilevazione è stata, altresì, coniugata con quella di procedere ad una successiva aggregazione dei risultati per pervenire (anche) ad una misura di sintesi del livello di benessere lavorativo dell'Ateneo.

Dai risultati dell'indagine relativa al 2023 si evince un livello di soddisfazione media su una scala da 1 a 6 così articolato: - Docenti e Ricercatori 3,87 - CEL 3,83 - PTA 4,15 in linea con gli anni passati

(https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione_benessere_organizzativo_2023_versione-definitiva.pdf/view

(https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione_benessere_organizzativo_2023_versione-definitiva.pdf/view)

Resta la criticità della bassa percentuale di rispondenti, alla quale si è provato a porre rimedio prevedendo sessioni informativo-formativa prima della somministrazione del questionario, distinte per docenti e pta/cel, allo scopo di spiegare le ragioni e l'importanza della rilevazione, nonchè fornire supporto alla compilazione. Tale sessione informativo-formativa è stata gestita congiuntamente dalla Delegata al Welfare e dalla Presidente CUG.

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'Università degli Studi di Bari dedica massima attenzione al benessere degli studenti, per i quali è stato attivato il servizio di "counseling psicologico", attraverso l'istituzione di sportelli operativi presso alcuni dipartimenti, dislocati in diversi plessi.

Il servizio di counseling UniBa offre colloqui individuali e incontri di gruppo a studentesse e studenti, con professionisti esperti, durante tutta la settimana, previo appuntamento. Da marzo 2023 sono state rese disponibili presso alcuni Dipartimenti le "resting room", spazi riservati di accoglienza e contenimento, presenti anche in altre realtà universitarie internazionali, dedicati a coloro che si trovino ad affrontare situazioni critiche o che manifestino occasioni di fragilità. Le Resting Room sono rivolte a coloro che necessitano di una pausa o di un momento di relax, specie prima di un esame, in un'ottica di bilanciamento fra esigenze di studio e benessere personale.

Uno specifico sportello è dedicato agli studenti con Disabilità/DSA. Lo sportello psicologico è gestito da un/una professionista psicologo/a, che riceve su appuntamento, per gestire i diversi bisogni espressi in tema di disabilità e DSA, primariamente attraverso la stesura del Piano Individualizzato, che individua le misure atte a garantire il diritto allo studio, o indirizzando al servizio che meglio risponde alle necessità espresse.

Nel 2024 è rimasta in vigore la convenzione con l'Assessorato al Welfare per garantire l'operatività degli sportelli di ascolto del Centro antiviolenza del Comune di Bari, istituiti presso alcuni Dipartimenti dell'Università degli Studi di Bari. Gli sportelli svolgono prevalentemente attività di promozione e sensibilizzazione, gestendo anche alcuni appuntamenti individualizzati, in sinergia con il servizio Counseling.

Da fine 2022 è stato istituito uno sportello apposito rivolto a studenti di Uniba, per le problematiche inerenti all'orientamento sessuale e identità di genere. A seguito dell'adozione del nuovo Regolamento per le Carriere Alias, presso i Dipartimenti è prevista l'istituzione delle figure del Tutor didattico e del Tutor amministrativo per supportare gli studenti in transizione di genere nel loro percorso accademico.

Il Voucher Psicologico Student3 è un contributo economico erogato da parte dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, a rimborso delle spese sostenute dalle studentesse e dagli studenti di UniBa che, nel corso dell'anno accademico 2024/2025, abbiano usufruito, che stiano usufruendo o che intendono usufruire di un percorso psicoterapeutico e/o di sostegno psicologico con un professionista privato. Trattasi di una misura a sostegno del benessere psicologico a valersi su un fondo di complessivi € 90.000,00.

È attiva, inoltre, una convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Puglia, per la promozione della salute e del benessere psicologico degli studenti, del personale docente e PTA/CEL, nonché dei loro familiari, che beneficiano di agevolazioni economiche sui relativi servizi.

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

I CUG ha deliberato la proposta di istituzione del Nucleo di Ascolto organizzato, individuandone anche la possibile composizione, che è stata presentata alla Amministrazione.

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

Nel corso del 2024 non sono state portate all'attenzione del CUG situazioni di discriminazione/mobbing

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

GEP1.2 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo:

GEP1.3 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

L'Ateneo ha intrapreso iniziative per incrementare le proprie politiche di conciliazione vita-lavoro, in precedenza gestite prioritariamente attraverso la disciplina del lavoro agile e della flessibilità oraria.

E' stata predisposta una relazione che propone modelli organizzativi family friendly da sottoporre all'attenzione degli Organi di Ateneo, tra cui: personalizzazione dell'orario di lavoro, gestione delle emergenze familiari, programmi finalizzati al rientro delle lavoratrici dopo il congedo di maternità, parental program e time saving.

Obiettivo:

GEP1.4 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

E' proseguita l'attività di monitoraggio del lavoro agile, originariamente rivolta ai dipendenti che ne usufruiscono e ai loro responsabili, estesa nel 2024 anche ai colleghi dei lavoratori agili che con questi interagiscono. Tanto al fine di valutare, oltre all'impatto del lavoro agile sul benessere di chi vi fa ricorso, come già in precedenza, anche le ricadute organizzative dell'impiego di questa modalità flessibile di utilizzo della prestazione lavorativa, soprattutto in termini di distribuzione dei carichi di lavoro. La rilevazione non ha fatto emergere particolari disagi al riguardo, tant'è che, anche a seguito dell'approvazione del nuovo Regolamento sul lavoro agile, è aumentato il numero dei beneficiari, sempre contrassegnato dalla netta prevalenza delle donne.

Obiettivo:

GEP1.5 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo:

GEP2.1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo:

GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Sono stati replicati nel 2024 i moduli formativi sull'empowerment di genere, che riscuotono sempre un grande consenso da parte delle partecipanti.

E' stata organizzata un'attività laboratoriale e formativa "Rientro al lavoro con consapevolezza", che è consistita

nell'accompagnamento di neo-genitori al rientro al lavoro dopo un periodo di assenza per congedo parentale.

E' stato elaborato uno studio di fattibilità per la realizzazione di una analisi di genere degli impegni economico- finanziari secondo le indicazioni del Gruppo CRUI sulle tematiche di genere.

Obiettivo:

GEP4.1 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Nell'ambito delle iniziative per la valorizzazione dei modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici in UNIBA, nel 2024 si è dato avvio ad uno studio di ricognizione delle professionalità che si sono distinte nell'arco dei 100 anni di storia dell'Ateneo. A tal riguardo, è stato predisposto un documento di sintesi che raccoglie i dati disponibili nell'archivio di Ateneo e negli Annuari. Si sono, altresì, raccolte informazioni utili alla predisposizione di una breve sintesi della vita delle scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA.

E' stato elaborato un report di monitoraggio che riassume i dati di genere dei candidati di ogni singolo corso di laurea a numero chiuso a programmazione nazionale e locale e da cui emerge una netta prevalenza di candidate donne per 19 corsi di laurea su un totale di 21 corsi a numero chiuso (gli uomini prevalgono soltanto su Scienze e Tecniche delle Attività Motorie e Sportive e Tecniche per l'Agricoltura Sostenibile).

Obiettivo:

GEP 4.3 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

In attuazione del Protocollo d'Intesa NoWomanNoPanel, è stato implementato l'applicativo informatico integrativo al fine di assicurare il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella costruzione dei panel nei programmi degli eventi organizzati o patrocinati dall'Ateneo. E' stato elaborato, altresì, un primo report per stimare la partecipazione femminile a panel ed eventi in relazione alle strutture dipartimentali organizzatrici e alle aree tematiche presidiate.

Obiettivo:

GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

E' stato svolto un monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni". Sono stati predisposti due report di monitoraggio, uno relativo al primo semestre 2024 e l'altro relativo al secondo semestre 2024, da cui è emerso che i procedimenti hanno riguardato per il 79% uomini.

Il 22 novembre 2024 è stato organizzato dal Servizio Counseling psicologico e dal CUG un evento divulgativo per il contrasto alla violenza di genere, accompagnato da una sessione formativa di difesa personale rivolta a studenti e studentesse. Il percorso formativo è stato, altresì, programmato per il personale Uniba.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è stato nominato in base all'art. 20 dello Statuto: designazione delle OO.SS. per

componente sindacale; designazione Senato Accademico per componente di parte pubblica (a seguito di bando); procedura mista per componente studenti

Tipologia di atto: Decreto Rettoriale (D.R. n. 481 del 11.02.2025)

Data: 11/02/2025

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:
€10000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Intervento Presidente CUG "Misurare il divario di genere in ambito accademico - 18 gennaio 2024 – Uniba, Dipartimento di Informatica.

"GENERE, SOCIETÀ E SALUTE": corso di Competenze Trasversali attivato per l'a.a. 2023-2024 dalle proff.sse Chironna e Clodoveo, componenti del CUG

Presentazione questionario benessere organizzativo (20 marzo 2024), a docenti e pta Uniba, a cura della Delegata al Welfare e della Presidente CUG

Lo sviluppo delle competenze del PTAB e CEL - presentazione del catalogo della formazione UniBa 2024 (5 aprile), intervento della Presidente CUG

LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA NELLO STUDIO DELLE STEaMm (corso di competenze trasversali attivato per l'a.a. 2023-2024): la prof.ssa Chironna, componente CUG ha tenuto una lezione il 12.04.24.

GENDER PAY GAP: evento organizzato dalla ASL Bari il 19.04.2024 – relazione della Presidente CUG

“Il Contrasto alla Violenza di Genere nel Sociale e in Sanità: Strumenti e Azioni” evento il 20.04.2024 organizzato dal Policlinico di Bari – intervento della Presidente CUG

Convegno "I Diritti liquidi delle donne a 40 anni dalla CEDAW" - 10 maggio 2024 - intervento Presidente CUG.

Incontro di formazione/informazione: "Rilevazione dei bisogni di conciliazione del personale TAB e CEL" - 5 luglio 2024 - intervento della Presidente CUG

“Omogenitorialità: aspetti psicologici, giuridici e sociali” - 11 ottobre 2024, evento organizzato dal Servizio di Counseling Psicologico UniBa – intervento della Presidente CUG.

LE DONNE, IL LAVORO, L'IMPRESA. IL FUTURO E' ADESSO 15 novembre 2024 - Sala Convegni della Biblioteca di Comunità UniBa - intervento della Presidente CUG

(Ben)essere in Rete: una prospettiva regionale per un differente genere punto di vista -19.11.2024 - Presentazione della Rete dei CUG pugliesi. La Presidente è intervenuta e alcuni componenti del CUG hanno partecipato.

Transgender day of remembrance. Il ruolo delle agenzie educative nella prevenzione e contrasto alla violenza contro le persone trans+. UniBa, Dipartimento di Giurisprudenza 20.11.2024 - intervento della Presidente CUG.

DifendiAMOci Giornata di prevenzione per l'eliminazione della violenza contro le donne - 22 Novembre 2024 - evento organizzato

dalla dott.ssa Epifani, componente CUG, per il Servizio Counseling psicologico di UniBa - intervento della Presidente CUG

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:

5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

Consigliera Regionale di Parità , Rete dei CUG della Regione Puglia

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- 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, in buona parte

:



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

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sulle proposte di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Piano e Catalogo della Formazione, sezioni del PIAO 2025-2027.

Il CUG ha avanzato proposte per la formulazione del GEP 2025-2027.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il CUG ha espresso parere sul Documento di programmazione triennale dei dipartimenti di didattica e di ricerca 2024-2026.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

I CUG ha condiviso l'approvazione del Piano Strategico 2025-2027 e del GEP 2025-2027

Attuazione del Lavoro Agile

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sul "Nuovo Regolamento in materia di lavoro agile"

Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sulla bozza del nuovo "Disciplinare sull'orario di lavoro"

Sistema dei profili professionali dell'Ente

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sulla proposta di "Sistema di mappatura dei profili professionali in Uniba"

Utilizzo di un linguaggio rispettoso del genere

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sulla proposta di "Linee guida per un linguaggio rispettoso delle differenze"

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il CUG ha rilasciato parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2025

Piani di formazione del personale

Il CUG ha rilasciato parere sul catalogo delle attività formative per il PTA.

Il CUG ha progettato l'attività formativa sulle questioni di genere, attuativa del GEP.

Il CUG ha patrocinato la Scuola Estiva delle Storiche, edizione 2024, per la quale l'Amministrazione ha messo a disposizione tre borse di studio destinate anche al personale tecnico amministrativo.

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha partecipato all'attività di monitoraggio sul benessere organizzativo del personale docente e PTA e sul lavoro agile

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

La Presidente ha partecipato alla rilevazione promossa dalla Rete dei CUG sull'attività del Disability Manager, attraverso la compilazione di un questionario di autovalutazione

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

La Presidente ha partecipato alla rilevazione promossa dalla CRUI sul contrasto alla violenza sulle donne, attraverso la compilazione di un questionario di autovalutazione

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Il CUG ha contribuito all'organizzazione di un evento informativo-formativo in materia di contrasto alla violenza di genere rivolto a studenti e studentesse

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Il CUG, attraverso l'iniziativa di due sue componenti, ha contribuito alla realizzazione di un percorso formativo di competenze trasversali, aperto a studenti e cittadini del territorio, sul tema "Genere, società e salute".

Azioni positive per prevenire situazioni di discriminazione e violenza sulle donne

Il CUG ha svolto attività istruttoria partecipata preliminare alla elaborazione di una proposta di modifica del Codice di condotta per il contrasto a discriminazioni e molestie

Considerazioni conclusive

Nel corso del suo terzo ed ultimo anno di attività, il CUG ha intensificato il proprio apporto all'attività di programmazione strategica di UNIBA, soprattutto con riferimento alla predisposizione del Gender Equality Plan, del Piano della formazione e del Piano per il lavoro agile.

Il CUG ha contribuito anche all'attività regolamentare dell'Ateneo, con osservazioni e pareri, in particolare per quanto concerne l'orario di lavoro e il lavoro agile.

Numerose iniziative di divulgazione della cultura delle pari opportunità hanno visto il coinvolgimento del CUG, che ha invece organizzato direttamente, oltre che promuoverle, attività formative, delle quali alcune destinate alla sola comunità accademica, altre rivolte anche alla cittadinanza.

Nell'ambito delle attività di monitoraggio, si segnala quella focalizzata sull'applicazione "Regolamento per l'attivazione e la gestione di una Carriera Alias per persone in transizione di genere.

Con riferimento al benessere organizzativo, il CUG ha proposto all'Amministrazione l'istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato.

Sul fronte del contrasto alla violenza sulle donne ha completato l'attività istruttoria partecipata per la formulazione del nuovo Codice di condotta in materia.

Per quanto concerne, infine, la collaborazione e il confronto con soggetti esterni, il CUG ha contribuito alla costituzione della Rete territoriale dei CUG della Regione Puglia, mantenendo altresì un rapporto costante con la Consigliera Regionale di Parità e la Direzione attuativa dell'Agenda di Genere della Regione Puglia.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-2025>