



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Modena e Reggio Emilia - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Amministrazione

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Acronimo: UNIMORE

Regione: Emilia-Romagna

Provincia: MO

Comune: Modena

CAP: 41121

Indirizzo: Via Università, 4

Codice Amministrazione: USMRE

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2023

Piao 2023-2025 (sezione 2.2.3)

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2023-2025-sezione-223-anno_2023.pdf)
(1.14 MB)

2024

PIAO 2025-2027

[piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2025-2027-anno_2024.pdf)
(1.22 MB)

2026

PIAO 2026-2028

PAP 2025-2026

[piano_azioni_positive_usmre-](#)



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

[piano_azioni_positive_usmre-
triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_piao-2026-2028-anno_2026.pdf) (2.24 MB)

[triennio_pap-2025-2026-anno_.pdf](#) (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usmre-triennio_pap-2025-2026-anno_.pdf) (614.11 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	2	0	0	0	2	2
Personale non dirigente	CEL	0	1	2	1	1	0	1	4	7	5
Personale non dirigente	Area degli operatori tempo determinato	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1
Personale non dirigente	Area dei collaboratori tempo determinato	1	1	1	1	0	3	5	3	6	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo determinato	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area degli operatori tempo indeterminato	0	1	3	2	0	2	1	3	4	3
Personale non dirigente	Area dei collaboratori tempo indeterminato	7	11	21	28	7	8	22	36	43	19
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo indeterminato	4	13	34	40	20	6	66	81	135	31
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	0	0	1	2	3	0	0	5	12	5
Personale non dirigente	Professore Associato	0	36	119	83	48	0	22	77	71	32

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

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	Professore Ordinario	0	0	26	62	90	0	0	8	27	48
Personale non dirigente	Ricercatore Universitario	0	0	2	20	8	0	0	3	19	9
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	11	3	4	0	0	9	10	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	1	40	5	1	0	1	21	9	2	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato RTT	0	21	1	2	0	0	11	4	3	0
Totale personale		13	137	219	250	180	21	159	243	334	155
Totale % sul personale complessivo		0,76	8,01	12,80	14,61	10,52	1,23	9,29	14,20	19,52	9,06

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	10	22	22	20	10	84	26,25	39,81	17	72	62	63	22	236	73,75	45,47
Tra 3 e 5 anni	0	5	30	36	9	80	34,19	37,91	3	20	46	69	16	154	65,81	29,67
Tra 5 e 10 anni	2	2	9	10	3	26	27,08	12,32	0	4	19	38	9	70	72,92	13,49
Superiore a 10 anni	0	0	2	9	10	21	26,25	9,95	0	0	5	37	17	59	73,75	11,37
Totale	12	29	63	75	32	211			20	96	132	207	64	519		
Totale %	1,64	3,97	8,63	10,27	4,38	28,90			2,74	13,15	18,08	28,36	8,77	71,10		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	0,59
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	2	18,18	9	81,82	11	0,65
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,12
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,06
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	35	34,65	66	65,35	101	5,94
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	12	30,00	28	70,00	40	2,35
AREA DEI COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,24
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	3	33,33	6	66,67	9	0,53
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	27	39,13	42	60,87	69	4,06
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	20	34,48	38	65,52	58	3,41
Area dei funzionari	Laurea	23	32,86	47	67,14	70	4,12
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	8	18,18	36	81,82	44	2,59
Area dei funzionari	Laurea magistrale	61	24,02	193	75,98	254	14,94
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,12
Area dei funzionari	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,12
Area dei funzionari	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,18
Area delle elevate professionalità	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,12
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,12
Area delle elevate professionalità	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	0,12
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	5	22,73	17	77,27	22	1,29
CEL	Laurea	5	23,81	16	76,19	21	1,24
CEL	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,06
Professore Ordinario	Laurea magistrale	62	72,09	24	27,91	86	5,06
Professore Ordinario	Dottorato di ricerca	116	66,29	59	33,71	175	10,29
Professore Associato	Laurea magistrale	43	52,44	39	47,56	82	4,82
Professore Associato	Dottorato di ricerca	243	59,85	163	40,15	406	23,88

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Ricercatore Universitario	Laurea magistrale	26	60,47	17	39,53	43	2,53
Ricercatore Universitario	Dottorato di ricerca	4	22,22	14	77,78	18	1,06
Ricercatore Tempo determinato	Dottorato di ricerca	89	55,63	71	44,38	160	9,41
Totale personale		794		906		1700	
Totale % sul personale complessivo		46,41		52,95		99,36	

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

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

A. Analisi di Genere e Segregazione Verticale

Si osserva che la distribuzione per genere riflette una prevalenza della componente femminile, che rappresenta circa il **53% del personale complessivo** (912 donne su un totale di 1.711 unità rilevate nelle tabelle di ripartizione).

Tuttavia, persiste in modo evidente il fenomeno della **SEGREGAZIONE VERTICALE (glass ceiling)** all'interno della carriera accademica. Tra i/le **Professori/esse Ordinari/e**, la fascia apicale, le donne rappresentano solo il **31,8%** (83 donne su 261 ordinari/e). Questa percentuale tende a migliorare nelle fasce precedenti:

- Tra i/le **Professori/esse Associati/e**, la presenza femminile sale al **41,4%**.
- Tra i/le **Ricercatori/rici a tempo determinato di tipo B**, si osserva una sostanziale parità con il **52,6%** di donne, dato che però flette leggermente nel ruolo di **Ricercatore RTT** (circa il **43%**).

B. Personale Tecnico Amministrativo (PTA)

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, le donne continuano a rappresentare la netta maggioranza in quasi tutti i livelli di inquadramento a tempo indeterminato. In particolare, nell'**Area dei/delle Funzionari/e**, le donne sono il **74%** del totale, mentre nell'**Area delle Elevate Professionalità (EP)** rappresentano circa il **78,5%**.

Nella **posizione dirigenziale**, pur su numeri ridotti, si osserva un equilibrio dinamico: tra i/le dirigenti a tempo indeterminato e determinato, la componente femminile è rappresentata da 4 unità a fronte di 5 uomini, evidenziando una distribuzione quasi paritetica rispetto alle aree non dirigenziali.

C. Anzianità e Attrattività dei Profili

Nella tabella relativa all'**Anzianità nei profili non dirigenziali**, si rileva che la maggior parte del personale (circa il **45% delle donne** e il **40% degli uomini**) permane nello stesso livello da meno di 3 anni, dato che suggerisce un recente ricambio o una dinamicità nelle progressioni. Resta invece contenuta la quota di chi permane nello stesso livello per oltre 10 anni (circa l'**11% per le donne** e il **10% per gli uomini**).

Con riferimento alla distribuzione per fasce d'età:

- Il personale "giovane" (under 30) è estremamente esiguo, rappresentando solo l'**1% circa** degli uomini e l'**1,2%** delle donne sul totale complessivo.
- La maggior concentrazione di personale si attesta nella fascia **51-60 anni**, che comprende il **14,6% degli uomini** e il **19,5% delle donne**.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

- In generale, i profili tecnici e amministrativi confermano una scarsa attrattività per il genere maschile, specialmente nelle aree dei Collaboratori e dei Funzionari.

D. Carriera Accademica e Differenze di Genere

Nel ruolo di **Prima Fascia**, oltre alla già citata differenza numerica, emerge un dato generazionale: è maggiore la percentuale di donne in una fascia di età oltre i 60 anni (57%, contro 51% per gli uomini). Questo conferma che le donne raggiungono i vertici della carriera accademica in età più avanzata. Nei profili d'ingresso (Ricercatori RTD-A e RTT), le donne tra i 31-40 anni rappresentano una quota significativa, segnale di un possibile riequilibrio futuro.

E. Titolo di Studio e Sovra-qualificazione

Nella tabella relativa al titolo di studio, si rileva una marcata **sovra-qualificazione della componente femminile** nell'area tecnico-amministrativa:

- Nell'**Area dei/delle Funzionari/e**, fatto 100 il totale di chi possiede una **Laurea Magistrale**, le donne rappresentano il **76%** (193 unità contro 61 uomini).
- Anche nell'**Area dei/delle Collaboratori/rici**, il **61%** di chi possiede una Laurea Magistrale (titolo superiore a quello richiesto per l'accesso) è donna.
- Nell'**Area delle Elevate Professionalità**, il 100% dei titoli di Dottorato di ricerca e Master di I e II livello è detenuto da donne.

In sintesi, le donne che operano nel comparto non solo sono numericamente prevalenti nel PTA, ma presentano mediamente titoli di studio più elevati rispetto ai colleghi uomini dello stesso livello di inquadramento.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	12	29	63	74	31	209	30,33	96,76	20	94	128	179	59	480	69,67	91,43
Part Time >50%	0	0	0	2	2	4	9,76	1,85	0	2	4	26	5	37	90,24	7,05
Part Time ≤50%	0	0	0	2	1	3	27,27	1,39	0	0	0	6	2	8	72,73	1,52
Totale	12	29	63	78	34	216			20	96	132	211	66	525		
Totale %	1,62	3,91	8,50	10,53	4,59	29,15			2,70	12,96	17,81	28,48	8,91	70,85		

⁽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 a richiesta	0	0	0	4	3	7	13,46	5,69	0	2	4	32	7	45	86,54	10,44
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	5	4	2	11	22,92	8,94	1	15	15	5	1	37	77,08	8,58
Personale che fruisce del lavoro agile	6	17	29	35	16	103	23,25	83,74	13	70	87	139	31	340	76,75	78,89
Permessi studio 150hh	2	0	0	0	0	2	18,18	1,63	0	4	3	1	1	9	81,82	2,09
Totale	8	17	34	43	21	123			14	91	109	177	40	431		
Totale %	1,44	3,07	6,14	7,76	3,79	22,20			2,53	16,43	19,68	31,95	7,22	77,80		

⁽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

Come già evidenziato per le precedenti sezioni, anche per quanto concerne la ripartizione del personale per tipologia di presenza non è possibile rappresentare congiuntamente il PTA e il personale docente e ricercatore. Quest'ultimo, infatti, afferisce a regimi di impegno (tempo pieno vs tempo definito) non comparabili con le rilevazioni del personale tecnico-amministrativo nel format proposto. Si è pertanto scelto di focalizzare l'analisi esclusivamente sui dati relativi al **PTA**.

Dall'analisi della tipologia di presenza emerge che il **tempo pieno** rimane la modalità prevalente per entrambi i generi, coinvolgendo il **96,76% degli uomini** e il **91,43% delle donne**. Tuttavia, la scelta del **Part-time** (sia superiore che inferiore al 50%) continua a essere una prerogativa quasi esclusivamente femminile: sul totale del personale in part-time, le donne rappresentano circa l'**85%**. In particolare, il part-time >50% vede coinvolte 37 donne a fronte di soli 4 uomini.

Per quanto riguarda la **fruizione delle misure di conciliazione**, i dati confermano una netta prevalenza femminile (77,80% sul totale di chi ne fruisce).

- **Part-time a richiesta:** Le donne rappresentano l'**86,54%** delle persone richiedenti. Coerentemente con il modello degli anni precedenti, la fascia d'età che ne usufruisce maggiormente è quella tra i **51 e i 60 anni** (32 donne e 4 uomini), dato che suggerisce la persistenza di carichi di cura legati all'assistenza di genitori anziani o nipoti.
- **Lavoro Agile (Smart Working):** Si conferma come la misura più diffusa e trasversale. Nel 2024, hanno usufruito del lavoro agile **340 donne** (76,75% del totale agile) e **103 uomini**. Se guardiamo alla percentuale interna al genere, la misura è estremamente apprezzata da entrambi: l'**83,7% degli uomini** e il **78,9% delle donne** che accedono a misure di conciliazione scelgono lo smart working.
- **Telelavoro:** Rimane una misura più di nicchia ma con una forte connotazione di genere (77% donne). Si nota una concentrazione significativa tra le donne nelle fasce d'età intermedie (31-50 anni).

In un'ottica di benessere organizzativo, il **CUG** ribadisce l'importanza di monitorare questi dati in modo disaggregato per

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

struttura e categoria, al fine di intercettare eventuali resistenze culturali o disparità nell'accesso agli strumenti di flessibilità, specialmente nelle aree a minore presenza maschile.

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	404	23,95	1283	76,05	1687	31,28
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	360	19,15	1520	80,85	1880	34,86
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	94	6,92	1265	93,08	1359	25,20
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	467	100,00	467	8,66
Totale permessi	858	15,91	4535	84,09	5393	

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

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

La fruizione dei congedi e dei permessi legati all'assistenza e alla genitorialità riflette lo squilibrio nei carichi di cura già osservato nelle misure di flessibilità.

- **Permessi Legge 104/1992:** Rappresentano la quota maggioritaria dei permessi fruiti. Le donne ne usufruiscono in misura sensibilmente maggiore rispetto agli uomini, sia per quanto riguarda i permessi **giornalieri (76,05%)** che quelli **orari (80,85%)**. Questo divario, seppur influenzato dalla maggiore numerosità di donne nel PTA, indica che la gestione della disabilità familiare ricade prevalentemente sulla componente femminile.
- **Congedi Parentali:** Il dato sulla genitorialità è quello che presenta la sproporzione più marcata. Il **93,08%** dei congedi parentali giornalieri è fruito da donne. Ancora più emblematico è il dato sui **congedi parentali orari**, fruiti nel 2024 esclusivamente da personale femminile (**100%**).

Il totale dei permessi fruiti (5.393 unità complessive tra giornalieri e orari) vede le donne titolari dell'**84,09%** delle assenze giustificate per motivi di cura. Sebbene la partecipazione maschile ai congedi parentali sia presente (94 permessi giornalieri), essa rimane ancora marginale e limitata alle forme che non prevedono la riduzione oraria, segnale di una cultura della cura che fatica a penetrare nella componente maschile dell'Ateneo.

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

- 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

Come si evince dalla sezione 3.4 denominata "Salute di genere e di clima" del PIAO 2026-2028 (e come meglio specificato nell'allegato 5 *Piano delle Azioni Positive* monitoraggio 2025-piano 2026)

L'Ateneo è fortemente impegnato nel raggiungimento della parità di genere e delle pari opportunità, nel rispetto delle diversità e nel sostenere politiche inclusive e di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione (diretta e indiretta). Nel corso degli ultimi anni sono stati adottati dall'Ateneo diversi strumenti per perseguire tali finalità, si pensi: al Gender Equality Plan (GEP) (il documento per il triennio 2025-2027, in italiane e inglese, è stato approvato dagli organi accademici a giugno 2025), il Bilancio di Genere (cinque edizioni di cui l'ultima, riferita al consuntivo 2024) e, ancora, il Piano di Azioni Positive (PAP). L'Ateneo, oltre ad aver adottato gli strumenti sopra descritti, ha delineato un insieme di strategie finalizzate a garantire una piena integrazione della dimensione di genere nella sua missione educativa e organizzativa. Queste azioni si sviluppano lungo molteplici linee, che spaziano dalla didattica alla ricerca, dalle politiche interne al benessere della comunità accademica, con un obiettivo comune: creare un ambiente inclusivo, equo e rispettoso per tutti i membri della comunità accademica. A partire da un'analisi approfondita delle disuguaglianze esistenti, l'Ateneo si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere in modo integrato e diffuso, implementando politiche che possano favorire un cambiamento reale e duraturo. Con l'elaborazione di azioni mirate, sottoposte a monitoraggio continuo e la creazione di un ambiente inclusivo, l'Ateneo si propone di essere un modello di eccellenza in termini di parità di genere e benessere sociale all'interno della comunità accademica e oltre. Il PAP è un documento di programmazione integrato nel PIAO che individua obiettivi e risultati attesi per rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne riservando particolare attenzione all'intersezionalità per tutte le componenti dell'Ateneo. Tale documento traccia inoltre le azioni chiave per poter prevenire e contrastare le forme di discriminazione di violenza di genere, anche al fine di garantire pari e piena partecipazione e opportunità nella fruizione del patrimonio culturale dell'Ateneo. Le azioni hanno impatto diretto sulla comunità universitaria e sull'intera cittadinanza.

Di seguito vengono illustrate per ogni obiettivo le azioni realizzate nel corso dell'anno 2025, suddivise a loro volta in tre macroaree di intervento, e più precisamente:

- **Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro;**
- **Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere;**
- **Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo**

In considerazione dei limiti di caratteri previsti dal format, non è possibile sviluppare in questa sede un'esposizione analitica ed esaustiva; si rinvia pertanto all'allegato per la trattazione completa:

https://amministrazionetrasparente.unimore.it/archiviofile/unimore/utente607/ALLEGATO5_PianoAzioniPositive.pdf

Area I: Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro. Elenco azioni: Azione 1_Raccogliere i dati relativi alla fruizione dello smart working e del telelavoro in modo strutturato e paragonabile negli anni, che tenga conto della prospettiva di genere e i dati relativi al benessere organizzativo; Azione 2_Somministrazione di un questionario elaborato nell'ambito del Progetto LeTSGEP; Azione 3_Proposta formativa per la gestione di ansia e stress lavoro correlati e

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

dei tempi di lavoro; Azione 4_ Monitoraggio dei servizi e attività in tema di benessere e supporto psicologico; Azione 5_ Attivazione della proposta formativa su gender equity; Azione 6: Bagni all gender

Area II: Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere. Elenco azioni: Azione 1_ Campagna di comunicazione sui temi relativi al contrasto alla violenza di genere /Realizzazione di iniziative aperte alla cittadinanza sulla prevenzione e contrasto alle forme di discriminazione e violenza; Azione 2_ Cineforum sulle diverse forme di discriminazione; Azione 3_ Attivazione contatti al fine di perfezionare accordi di collaborazione con Centri Anti-Violenza locali; Azione 3_Proposta formativa della Consigliera di fiducia Unimore sui temi e questione connesse al Codice di condotta; Azione 4_Bando rivolto alla componente studentesca Unimore per la realizzazione di nuove panchine rosse e loro inaugurazione in occasione della giornata nazionale contro la violenza di genere.

Area III: Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo. Elenco azioni: Azione 1_Formazione sulla revisione linguistica della modulistica con utilizzo di linguaggio non sessista, inclusivo e accessibile e in applicazione del Dlgs.62/2024 e documento interno di riferimento per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

Il Piano triennale di azioni positive è rivolto a promuovere nell'ambito dell'Ateneo di Modena e Reggio Emilia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere nell'ambiente lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione e violenza.

Il monitoraggio del Piano Azioni Positive del 2025 ha visto l'analisi delle azioni realizzate nelle tre macro aree di intervento: Area I: *Benessere organizzativo e conciliazione tempi di vita e di lavoro*; Area II: *Azioni di prevenzione e contrasto alle molestie e alla violenza di genere*; Area III: *Azioni di sensibilizzazione rispetto all'uso di un linguaggio non sessista e inclusivo*. L'analisi ha permesso poi di definire gli obiettivi e le azioni per il PAP 2026.

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	156	19	119	67	0	361	32,09	34,06	104	151	296	213	0	764	67,91	26,87
CUG	10	34	62	111	67	284	22,72	26,79	30	115	242	426	153	966	77,28	33,98
Obbligatoria Sicurezza luoghi di lavoro	4	82	110	156	63	415	28,52	39,15	47	113	300	450	130	1040	71,48	36,58
Competenze relazionali /manageriali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	2	0	27	44	0	73	100,00	2,57
Totale ore	170	135	291	334	130	1060			183	379	865	1133	283	2843		
Totale ore %	4,36	3,46	7,46	8,56	3,33	27,16			4,69	9,71	22,16	29,03	7,25	72,84		

⁽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

Nel corso del 2025, il Bilancio di genere a consuntivo dell'Ateneo giunge alla sua quinta edizione. A partire dal Bilancio di

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

genere a consuntivo riferito all'anno 2019, sono stati analizzati i Bilanci di genere del 2020 e 2021, 2022, 2023, quindi il Bilancio a consuntivo per il 2024 (Approvato dal Senato Accademico il 26/01/2026 e dal Consiglio di Amministrazione il 27/01/2026).

Coerentemente con le Linee Guida della CRUI, il Bilancio di genere UNIMORE 2024 (a consuntivo) si apre, come le precedenti edizioni, con un'analisi di contesto sulle diverse componenti UNIMORE, grazie all'elaborazione di un sistema di indicatori e di rappresentazioni grafiche. L'analisi di contesto, azione prevista anche dal Piano di eguaglianza di genere 2025-2027, consente di porre in evidenza le diseguaglianze esistenti e le azioni poste in essere in Ateneo.

Anche in questa edizione del Bilancio di genere, si è scelto di articolare a livello di Dipartimento/Facoltà la rappresentazione grafica della presenza di donne nelle diverse componenti e ruoli, così come era stato fatto nel Bilancio di genere a consuntivo riferito al 2023.

Si sottolinea a tale proposito che l'analisi di contesto consente, in linea con le indicazioni delle Linee Guida Horizon Europe sui Gender Equality Plan e con le indicazioni del Vademecum CRUI sul Piano di Eguaglianza di genere, di basarsi su un quadro aggiornato e dettagliato sulle diseguaglianze di genere nelle diverse componenti. Una base questa sulla quale potere valutare l'impatto delle Azioni comprese nel Piano di Eguaglianza di Genere 2025-2027.

Nell'ambito dell'analisi del bilancio in una prospettiva di genere, si è potuta sfruttare la riclassificazione dei conti attuata seguendo le linee guida della CRUI e in particolare, seguendo le indicazioni del gruppo di lavoro CINECA-CRUI, indicando, per tutte le componenti di costo dell'Ateneo, l'impatto di genere.

Il Bilancio di genere è reperibile al link:

https://www.unimore.it/sites/default/files/2026-02/Bilancio_genere_CDA_2026_01_27_11.pdf

https://www.unimore.it/sites/default/files/2026-02/Bilancio_genere_CDA_2026_01_27_11.pdf

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⁾	
2 commissioni di concorso PTA composte da 3 componenti ciascuna	4	66,67	2	33,33	6	1,40	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	1	25,00	3	75,00	4	0,93	Donna
1 commissione di concorso PTA composte da 5 componenti ciascuna	2	40,00	3	60,00	5	1,17	Donna
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	0	0,00	4	100,00	4	0,93	Donna
2 commissioni di bando CDR composta da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,40	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
2 commissioni di bando CDR composta da 3 componenti ciascuna	0	0,00	6	100,00	6	1,40	Donna
10 commissioni di bando CDR composta da 3 componenti ciascuna	20	66,67	10	33,33	30	6,99	Uomo
5 commissioni di bando CDR composta da 3 componenti ciascuna	15	100,00	0	0,00	15	3,50	Uomo
3 commissioni di bando IR composta da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	2,10	Donna
1 commissione di bando IR composta da 3 componenti	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Donna
4 commissioni di bando IR composta da 3 componenti ciascuna	8	66,67	4	33,33	12	2,80	Uomo
1 commissione di bando IPD (post-doc) composta da 3 componenti	0	0,00	3	100,00	3	0,70	Donna
1 commissione di bando IPD (post-doc) composta da 3 componenti	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
1 commissione di bando IPD (post-doc) composta da 3 componenti	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
1 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Donna
2 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,40	Donna
1 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Uomo
10 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	20	66,67	10	33,33	30	6,99	Uomo
1 commissioni di procedura PA composte da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
1 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Donna
4 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	4	33,33	8	66,67	12	2,80	Donna
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	6	100,00	6	1,40	Donna
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,40	Uomo
8 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	16	66,67	8	33,33	24	5,59	Uomo
2 commissioni di procedura PO composte da 3 componenti ciascuna	6	100,00	0	0,00	6	1,40	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
2 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,40	Uomo
1 commissioni di procedura RTD B composte da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
4 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	8	66,67	4	33,33	12	2,80	Donna
3 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	3	33,33	6	66,67	9	2,10	Donna
2 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,40	Uomo
3 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	6	66,67	3	33,33	9	2,10	Uomo
4 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	12	100,00	0	0,00	12	2,80	Uomo
7 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	14	66,67	7	33,33	21	4,90	Donna
2 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	2	33,33	4	66,67	6	1,40	Donna
1 commissione di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	3	100,00	3	0,70	Donna
4 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	4	33,33	8	66,67	12	2,80	Uomo
14 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	28	66,67	14	33,33	42	9,79	Uomo
7 commissioni di procedura RTD A composte da 3 componenti ciascuna	21	100,00	0	0,00	21	4,90	Uomo
1 commissione di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
5 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	0	0,00	15	100,00	15	3,50	Donna
4 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	8	66,67	4	33,33	12	2,80	Uomo
4 commissioni di procedura COLLABORAZIONE composte da 3 componenti ciascuna	4	33,33	8	66,67	12	2,80	Uomo
Totale personale	244		185		429		
Totale % sul personale complessivo	14,26		10,81		25,07		

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

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

L'analisi della composizione di genere delle commissioni di concorso per l'anno 2025 conferma il persistere di criticità rilevanti.

Si registrano **20 commissioni** composte esclusivamente da uomini (di cui 5 CDR, 1 IPD, 1 PA, 2 PO, 11 tra RTD-A e RTD-B). Tale evidenza appare in aperto contrasto con quanto disposto dall'**Art. 57 del D.Lgs. 165/2001 (Testo Unico sul Pubblico Impiego)**, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano riservare alle donne "[...] *salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso*".

Dall'altro lato, le commissioni composte da **sole donne** sono **11** (circa l'8% del totale), ma coerentemente con i trend passati, queste si concentrano prevalentemente in procedure per PTA, Borse di studio o Collaborazioni, rimanendo quasi assenti nelle procedure per posizioni accademiche apicali (fatta eccezione per 2 commissioni PO).

Dall'esame delle tabelle emerge una netta prevalenza maschile nelle commissioni per il personale docente:

- **Professori/esse Ordinari/e (PO):** Su 19 commissioni rilevate, la maggioranza presenta una composizione a maggioranza maschile. Tuttavia, si osserva un dato positivo nelle **presidenze femminili**, che in questa fascia raggiungono circa il **37%** (7 presidenze su 19), confermando il trend di miglioramento rispetto al 20% degli anni precedenti;
- **Professori/esse Associati/e (PA):** Nelle 15 commissioni analizzate, la presidenza è affidata a donne in **3 casi** (20%), mentre la composizione interna vede una frequente ripartizione 2 uomini e 1 donna.
- **Ricercatori/rici (RTD-A e RTD-B):** In questo ambito si rileva la criticità maggiore in termini di volumi. Nelle procedure RTD-A, si contano ben **11 commissioni interamente maschili**, a fronte di una sola commissione interamente femminile.

Per quanto riguarda il **PTA**, la presenza femminile nelle commissioni è più marcata e frequente, con una distribuzione più equilibrata dei ruoli e una maggiore incidenza di presidenze femminili (3 su 8 commissioni). Si richiama l'attenzione sul fatto che, a seguito dell'**Azione 10 del Gender Equality Plan (GEP)**: https://www.unimore.it/sites/default/files/2025-07/GEP_Unimore_2025_2027.pdf (https://www.unimore.it/sites/default/files/2025-07/GEP_Unimore_2025_2027.pdf)), l'Ateneo si è dotato di regole specifiche per garantire l'equità nella formazione delle commissioni. Tuttavia, i dati 2025 mostrano che tali regole non sono ancora pienamente rispettate.

Sarebbe necessario, come auspicato dal CUG, disaggregare ulteriormente i dati per SSD. Questo permetterebbe di verificare se l'assenza di donne nelle commissioni sia effettivamente dovuta a una "motivata impossibilità" (carenza di docenti donne in quel determinato settore) o se persista una prassi di nomina che non tiene conto del principio di pari opportunità e delle raccomandazioni ANAC e CRUI.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
---------------	---------------------------------	--------------------------------	-------------------	---------------------

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO 676	€30381,00	€30750,80	€ 369,80	1,20
COLLABORATORI OCL000	€28728,30	€29047,20	€ 318,90	1,10
DIRETTORE GENERALE OD0097	€211219,00	€0,00	€ -211219,00	--
DIRIGENTE II FASCIA OD0079	€120698,00	€99703,80	€ -20994,20	-21,06
DIRIGENTE II FASCIA T.DETERMINATO OD0080	€98219,00	€96025,50	€ -2193,50	-2,28
ELEVATE PROFESSIONALITA' OEP981	€51625,10	€53330,30	€ 1705,20	3,20
FUNZIONARI OFZ000	€35350,80	€35537,30	€ 186,50	0,52
OPERATORI OOP000	€26234,60	€26043,90	€ -190,70	-0,73
PROFESSORE ASSOCIATO TP II FASCIA L240/10 ODOAP2	€73240,10	€70849,10	€ -2391,00	-3,37
PROFESSORE ASSOCIATO TP II FASCIA REG OD0169	€91867,10	€88642,40	€ -3224,70	-3,64
PROFESSORE ORDINARIO TP I FASCIA L.240/10 ODOP01	€109939,00	€105567,00	€ -4372,00	-4,14
PROFESSORE ORDINARIO TP I FASCIA REG OD0173	€125489,00	€124800,00	€ -689,00	-0,55
RICERCATORE T.DET TIPO A L.240/10 OD01RA	€42088,40	€41519,90	€ -568,50	-1,37
RICERCATORE TENURE TRACK TEMPO PIENO OD0TK1	€40751,60	€40959,90	€ 208,30	0,51
RICERCATORE TENURE TRACK TEMPO PIENO MAX 30% OD0TK3	€0,00	€46924,80	€ 46924,80	100,00
RICERCATORE TP RUOLO AD ESAURIMENTO OD0177	€69266,90	€70216,10	€ 949,20	1,35
RICERCATORE TP TEMPO DET L.240/10 A. 24 ODORTP	€44548,40	€45626,70	€ 1078,30	2,36
T.DET- CATEGORIA B 0470CB	€25044,40	€24868,30	€ -176,10	-0,71
T.DET. - CATEGORIA C 0470CC	€27801,50	€27586,90	€ -214,60	-0,78
T.DET. - CATEGORIA D 0470CD	€30969,40	€31464,40	€ 495,00	1,57
TEMPO DETERMINATO TECNOLOGO 47000	€37961,00	€0,00	€ -37961,00	--

Le tabelle riportano i dati relativi alle retribuzioni medie nette omnicomprensive del personale a tempo pieno. Come evidenziato nelle premesse metodologiche, tali informazioni non consentono di calcolare i differenziali retributivi "netti", ovvero depurati da variabili quali anzianità di servizio, compensi per lavoro straordinario o indennità accessorie, ma permettono di stimare il differenziale retributivo grezzo. In coerenza con la definizione adottata da Eurostat, tale indicatore è calcolato come la differenza tra la retribuzione media maschile e quella femminile, rapportata alla retribuzione media

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

maschile.

Si segnala preliminarmente che alcune categorie presentano valori nulli per uno dei due generi; in tali casi, il differenziale non è interpretabile come divario retributivo, ma evidenzia piuttosto una criticità in termini di rappresentanza di genere all'interno dello specifico inquadramento.

Dall'analisi dei dati relativi al 2025 emergono le seguenti evidenze.

Personale Dirigente e PTA

Nel comparto del personale dirigente e tecnico-amministrativo si osserva come i differenziali retributivi grezzi risultino generalmente contenuti, con alcune eccezioni nelle posizioni apicali. In particolare, per i/le Dirigenti di II fascia a tempo determinato il differenziale, pur rimanendo contenuto (2,28%), si colloca a svantaggio della componente femminile, in linea con quanto osservato nelle posizioni di maggiore responsabilità.

Al contrario, nell'area delle Elevate Professionalità (EP) si rileva un differenziale a favore delle donne pari al 3,20%. Per le restanti categorie del personale tecnico-amministrativo (Funzionari/e, Collaboratori/rici e Operatori/rici), le differenze risultano limitate e inferiori al 2%, indicando una ridotta differenziazione retributiva media nei livelli iniziali e intermedi.

Tali scostamenti, in un sistema caratterizzato da retribuzioni tabellari, sono verosimilmente riconducibili a fattori quali la diversa anzianità media di servizio, la distribuzione degli incarichi organizzativi e la componente accessoria della retribuzione. Resta pertanto rilevante approfondire, nell'ambito del Bilancio di Genere, il ruolo della seniority e delle progressioni di carriera nella determinazione di tali differenze.

Personale Docente e Ricercatore

Nell'ambito del personale accademico, i differenziali retributivi riflettono dinamiche strutturali riconducibili sia alla maggiore anzianità media della componente maschile sia al fenomeno della segregazione verticale, ovvero alla minore presenza femminile nei ruoli apicali e a percorsi di carriera mediamente più lenti.

Per quanto riguarda i/le Professori/esse Ordinari/e (I fascia - L. 240/2010), si rileva un differenziale a svantaggio delle donne pari al 4,14%, mentre per i/le Professori/esse Ordinari/e appartenenti al regime previgente tale divario risulta pressoché nullo (0,55%).

Analoga tendenza si osserva tra i/le Professori/esse Associati/e (II fascia), con un differenziale a svantaggio delle donne pari al 3,37% per il regime L. 240/2010 e al 3,64% per il regime previgente.

La situazione appare più articolata tra i/le Ricercatori/rici. Nei/nelle ricercatori/rici a tempo determinato di tipo A il differenziale è pari all'1,37% a svantaggio delle donne, mentre nei/nelle Ricercatori/rici Tenure Track e di ruolo ad esaurimento si registra un lieve vantaggio femminile (rispettivamente +0,51% e +1,35%). Un differenziale più marcato a favore delle donne si osserva nelle posizioni a tempo determinato ex art. 24 della L. 240/2010, pari al 2,36%.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Sì, l'Ateneo ha realizzato indagini sul benessere organizzativo, in particolare attraverso il questionario condotto nell'ambito del progetto Good Practice. I risultati emersi sono stati analizzati e utilizzati per orientare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026 e per definire azioni di miglioramento volte a rafforzare il benessere del personale

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

tecnico-amministrativo. Inoltre, tali iniziative si inseriscono in un quadro più ampio di politiche di welfare e sviluppo organizzativo, che includono interventi su formazione, gestione dello stress lavoro-correlato, conciliazione vita-lavoro e promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle differenze di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

In Ateneo esiste uno Sportello di Accoglienza e di Ascolto, un servizio rivolto ai/alle dipendenti dell'Ateneo che vivono situazioni di malessere organizzativo, di stress lavoro correlato o di condotte riconducibili al mobbing (<https://www.unimore.it/it/sportello-di-ascolto> (<https://www.unimore.it/it/sportello-di-ascolto>)).

Unimore mette a disposizione di tutta la componente studentesca un supporto psicologico articolato in diverse tipologie di servizio, a seconda delle specifiche esigenze, e più precisamente:

Sportelli per il benessere psicologico: Consulenze individuali per aiutare studenti e studentesse a gestire momenti di difficoltà durante gli studi universitari (stress per la preparazione degli esami, difficoltà con i pari, demotivazione, ecc.);

Sportello Open-G Consulenza psicologica per studenti e studentesse che stanno vivendo condizioni di forte disagio emotivo e relazionale;

Seminari e Interventi psicoeducativi di gruppo: Attivazione di incontri seminariali e workshop finalizzati al miglioramento del benessere psicologico nell'ambito della vita universitaria;

Consulenza orientativa e metodo di studio: Supporto a studenti e studentesse che hanno bisogno di sviluppare un metodo di studio più efficace o che ritengono necessario rivalutare la scelta del corso di studi (ri-orientamento).

Per maggiori informazioni si rimanda a: <https://www.unimore.it/it/servizi/servizi-di-ascolto-psicologico-e-consulenza> (<https://www.unimore.it/it/servizi/servizi-di-ascolto-psicologico-e-consulenza>)

A novembre 2025 Unimore ha aperto due **sportelli antiviolenza** dedicati alle sue studentesse, agli studenti e al personale tutto, presso le sedi di Modena e Reggio Emilia per offrire ascolto, sostegno e tutela a chi vive situazioni di violenza o difficoltà. Il progetto si chiama *PUOI DIRLO: il tuo spazio (al) sicuro* e ha visto la collaborazione dell'Ateneo con le associazioni Casa delle Donne contro la violenza odv e Nondasola onlus, oltre al contributo dei Comuni di Modena e Reggio Emilia e della Fondazione Marco Biagi. Gli sportelli fanno parte di una rete più ampia di sostegno e lavorano in collaborazione con i Centri Antiviolenza di Modena e Reggio Emilia, garantendo professionalità, inclusione e massima riservatezza (ascolto riservato e gratuito; orientamento legale e sociale; accompagnamento verso percorsi di protezione e autonomia): <https://www.unimore.it/it/servizi/sportello-antiviolenza> (<https://www.unimore.it/it/servizi/sportello-antiviolenza>)

E' presente un Codice di Condotta per la tutela della Dignità e delle persone e per la prevenzione delle molestie. [Emendato ed aggiornato a seguito dell'approvazione nella seduta del 14.1.2025 del Senato Accademico, recependo le modifiche richieste dal CUG nel corso del 2024].

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

E' presente un Codice Etico di Ateneo.

E' presente un Codice di comportamento dei Dipendenti dell'Università di Modena e Reggio Emilia.

È presente la figura della Consigliera di Fiducia nella persona dell'Avv. Elena Bigotti.

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

Nel corso dell'annualità 2025 sono pervenute complessivamente n. 35 segnalazioni alla Consigliera di Fiducia, provenienti in prevalenza dal personale docente e dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, nonché, in misura minore, dalla componente studentesca.

Le situazioni segnalate hanno evidenziato, in alcuni casi, criticità riconducibili a dinamiche relazionali problematiche nei contesti lavorativi e accademici, quali difficoltà nella comunicazione interpersonale, tensioni tra colleghe e colleghi e comportamenti percepiti come riconducibili a modelli relazionali gerarchici non equilibrati. Sono inoltre emerse alcune situazioni complesse connesse a contesti interculturali.

Non si rilevano casi formalizzati di mobbing accertato, ma le segnalazioni ricevute sono state comunque trattate in un'ottica preventiva e di ascolto attivo, al fine di evitare l'escalation dei conflitti.

Gli interventi messi in campo hanno incluso:

- attività di ascolto e presa in carico individuale dei casi da parte della Consigliera di Fiducia;
- orientamento verso servizi di supporto esterni, ove necessario;
- promozione di iniziative formative e di sensibilizzazione sui temi del benessere organizzativo, della comunicazione efficace e della prevenzione dei conflitti;
- sviluppo di strumenti informativi e formativi (anche in forma di micro-interventi) finalizzati a favorire la conoscenza dei servizi di supporto e a intercettare precocemente situazioni di disagio.

Tali azioni si inseriscono in una strategia più ampia volta a rafforzare la prevenzione delle situazioni di discriminazione e a promuovere un clima lavorativo inclusivo e rispettoso all'interno della comunità accademica.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

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

La scelta di proseguire il percorso di consolidamento del lavoro agile e del telelavoro in Ateneo è legata agli impatti finali attesi, che risultano collegati in modo diretto anche agli obiettivi di Valore Pubblico di UNIMORE. Se da un lato, infatti, le modalità di lavoro diverse da quelle totalmente in presenza supportano il bilanciamento tra le esigenze di servizio, della vita lavorativa, e quelle della vita personale dei/delle dipendenti, dall'altro stimolano una razionalizzazione e un adeguamento dell'organizzazione del lavoro verso una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi. Il rapporto tra performance e lavoro a distanza si rivela sempre più stretto e integrato, andando oltre la semplice definizione di obiettivi specifici o la traduzione delle attività da remoto in risultati misurabili. La sfida principale è rafforzare l'esistente, con un'organizzazione del lavoro orientata intrinsecamente agli obiettivi, dove i/le responsabili (Direttori/rici, Dirigenti, Responsabili di Unità in Staff, etc.) e collaboratori/rici dialogano costantemente sulle attività svolte e da svolgere. Questo approccio favorisce una maggiore responsabilizzazione del personale, rafforzando un clima di fiducia reciproca.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2026, così come anche sottolineato positivamente dall'OIV, recepisce le indicazioni emerse dai risultati del questionario sul Benessere Organizzativo, puntando a valorizzare sia la performance organizzativa sia quella comportamentale. Particolare attenzione è data (e assumerà un rilievo sempre maggiore) a comportamenti quali pianificazione delle attività, rispetto delle scadenze, orientamento al risultato, lavoro per obiettivi, autonomia e problem-solving. Questa iniziativa rientra nel più ampio progetto strategico dell'Ateneo per il rafforzamento della cultura manageriale del personale dirigente e tecnico-amministrativo attraverso percorsi formativi mirati. Tra obiettivi diffusi, che riguardano tutte le strutture dell'Ateneo, si precisa che sarà potenziato e integrato il set di azioni di miglioramento per il welfare del personale tecnico e amministrativo, anche alla luce degli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo (realizzata nell'ambito del progetto Good Practice 2025)

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Da novembre 2025 Unimore ha aperto due sportelli antiviolenza dedicati alle sue studentesse, agli studenti e al personale tutto, presso le sedi di Modena e Reggio Emilia per offrire ascolto, sostegno e tutela a chi vive situazioni di violenza o difficoltà. Il progetto si chiama *PUOI DIRLO: il tuo spazio (al) sicuro* e ha visto la collaborazione dell'Ateneo con le associazioni Casa delle Donne contro la violenza odv e Nondasola onlus, oltre al contributo dei Comuni di Modena e Reggio Emilia e della Fondazione Marco Biagi. Gli sportelli fanno parte di una rete più ampia di sostegno e lavorano in collaborazione con i Centri Antiviolenza di Modena e Reggio Emilia, garantendo professionalità, inclusione e massima riservatezza (ascolto riservato e gratuito; orientamento legale e sociale; accompagnamento verso percorsi di protezione e autonomia)

Nel 2024 il CUG, in raccordo con la Consigliera di fiducia, ha aggiornato il Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone e per la prevenzione delle molestie, aggiornando anche le tipologie di comportamenti vietati in linea con recenti indicazioni nazionali e il Codice è stato approvato dagli OOAA a gennaio 2025. A tal proposito, preme altresì segnalare che la Consigliera di fiducia ha tenuto un'ampia azione formativa per tutto il PTAB sul Codice stesso.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Nell'ambito delle azioni volte alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione, l'Ateneo partecipa attivamente a diversi tavoli istituzionali, tra cui i Tavoli LGBTQI+ dei Comuni di Modena e Reggio Emilia, contribuendo allo sviluppo di strategie condivise e interventi mirati. Parallelamente, sono state realizzate numerose iniziative di sensibilizzazione e prevenzione della violenza e delle discriminazioni, tra cui la campagna #Finiscequi, lo spettacolo teatrale *Amorosi Assassini*, cineforum tematici, incontri di formazione e un articolato ciclo di seminari.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Elettiva-Nomina diretta da parte dell'Amministrazione

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

Data: 25/11/2025

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

Dotazione euro:

€5000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Gruppo di Lavoro Teams

https://teams.microsoft.com/l/team/19%3AtSUqixj27LU7D_p7N0ru6rlt4wnVWJWb6pOry5H HKXI1%40thread.tacv2/conversations?groupId=05e927d0-fa11-4d79-9d84-73bc89164d54&tenantId=e787b025-3fc6-4802-874a-9c988768f892

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

RSU

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)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>

- 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?

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-modena-e-reggio-emilia-2026>