



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Trento - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Trento

Acronimo: UNITRENTO

Regione: Trentino-Alto Adige/Südtirol

Provincia: TN

Comune: Trento

CAP: 38122

Indirizzo: Via Calepina, 14

Codice Amministrazione: UNSTTREN

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2017-2019

2020-2021

[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf)[piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2017-2019-anno_2020.pdf (860.14 KB)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2020-2021-anno_2021.pdf (644.69 KB)

2022

2025

2022-2024

2025-2027

[piano_azioni_positive_unsttren-](#)[piano_azioni_positive_unsttren-](#)

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-unsttren-triennio-2022-2024-anno-2022_1.pdf) (1.29 MB)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-unsttren-triennio-2025-2027-anno-2025.pdf>) (557.83 KB)

[no-triennale/unsttren/2022-2024/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2025-2027/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2022-2024/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2025-2027/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#)

[no-triennale/unsttren/2022-2024/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2022-2024-anno_2022_1.pdf](#) (1.29 MB)

[no-triennale/unsttren/2025-2027/piano_azioni_positive_unsttren-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](#) (557.83 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	TD	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TD	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo determinato	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	6	7	3	1	0	14	9	9	2	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo determinato	10	5	3	2	0	7	13	7	1	0
Personale non dirigente	Area operatori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	TI	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	0	0	4	10	14	0	0	3	17	4
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo indeterminato	5	22	71	60	22	8	73	133	130	27
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo indeterminato	6	4	12	12	8	2	11	28	27	17
Personale non dirigente	Area degli operatori a tempo indeterminato	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Professore I fascia	0	1	33	100	81	0	1	18	29	17
Personale non dirigente	Professore II fascia	0	37	138	75	38	0	13	55	35	22
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	0	0	3	3	0	0	1	5	4
Personale non dirigente	Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B	8	62	19	1	0	1	38	14	1	0
Totale personale		35	138	289	269	167	32	159	269	250	91
Totale % sul personale complessivo		2,06	8,12	17,01	15,83	9,83	1,88	9,36	15,83	14,71	5,36

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	22	23	27	9	1	82	32,54	27,42	27	66	50	26	1	170	67,46	31,08
Tra 3 e 5 anni	5	8	11	5	1	30	35,29	10,03	3	15	26	10	1	55	64,71	10,05
Tra 5 e 10 anni	0	6	21	12	1	40	34,78	13,38	1	21	41	9	3	75	65,22	13,71
Superiore a 10 anni	0	1	40	64	42	147	37,31	49,16	0	5	64	135	43	247	62,69	45,16
Totale	27	38	99	90	45	299			31	107	181	180	48	547		
Totale %	3,19	4,49	11,70	10,64	5,32	35,34			3,66	12,65	21,39	21,28	5,67	64,66		

⁽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⁾
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	4	80,00	1	20,00	5	0,60

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratore	Inferiore al Diploma superiore	9	52,94	8	47,06	17	2,03
Collaboratore	Diploma di scuola superiore	24	31,17	53	68,83	77	9,19
Collaboratore	Laurea	17	43,59	22	56,41	39	4,65
Collaboratore	Laurea magistrale	12	28,57	30	71,43	42	5,01
Funzionari	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	0,72
Funzionari	Diploma di scuola superiore	38	49,35	39	50,65	77	9,19
Funzionari	Laurea	49	35,51	89	64,49	138	16,47
Funzionari	Laurea magistrale	84	25,23	249	74,77	333	39,74
Funzionari	Dottorato di ricerca	22	45,83	26	54,17	48	5,73
Elevate Professionalità	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,12
Elevate Professionalità	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,12
Elevate Professionalità	Laurea magistrale	23	52,27	21	47,73	44	5,25
Elevate Professionalità	Dottorato di ricerca	7	70,00	3	30,00	10	1,19
Totale personale		293		545		838	
Totale % sul personale complessivo		17,25		32,08		49,32	

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

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

Le/i dipendenti sono complessivamente 1.699, con un incremento di 14 unità rispetto all'anno precedente (di seguito "a. p."): 801 sono donne (con una diminuzione di 5 unità) e 898 uomini (con un aumento di 19 unità).

Il personale tecnico-amministrativo (di seguito "PTA") ammonta a 846 unità, con un incremento di 9 unità rispetto all'a. p.: di queste 547 sono donne (di cui 2 con livello dirigenziale) e 299 sono uomini (di cui 6 con livello dirigenziale). Nel confronto con l'anno precedente, il numero delle donne tra il PTA è invariato, mentre l'incremento di 9 unità è interamente riferibile a uomini.

Il personale docente e ricercatore (di seguito "PDR") è pari a 853 unità, con un incremento di 5 unità rispetto all'a. p., di cui 693 (649 nell'a. p.) appartengono ai ruoli del personale docente e 160 (199 nell'a. p.) sono personale ricercatore. Tra il PDR le donne sono 254 (con un decremento di 5 unità rispetto all'a. p.) (di cui 190 docenti e 64 ricercatrici; 183 docenti e 76 ricercatrici nell'a. p.), mentre gli uomini sono 599, 10 in più rispetto all'a. p., (di cui 503 docenti e 96 ricercatori; 466 docenti e 123 ricercatori nel 2024). Con riferimento al personale docente, gli uomini inseriti nella prima fascia sono 215, a fronte di 65 donne (rispettivamente 214 e 64 nel 2024), mentre quelli inseriti nella seconda fascia sono 288, a fronte di 125 donne (252 uomini e 119 donne nell'a.p.).

Con riferimento al PTA, si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente femminile:** tra il PTA (compresa la dirigenza) la componente femminile rappresenta circa il 65% del totale, invariato rispetto al 2024. La prevalenza di donne si osserva sia nell'inquadramento con contratto a tempo indeterminato (482 persone; 65% del personale a tempo indeterminato, quasi costante rispetto all'a.p.), sia in quello a tempo determinato (65 persone; 60% del personale a tempo determinato (64% nell'a. p.)). La prevalenza della componente femminile è evidente in ogni fascia di età. Nella fascia di età più alta (maggiore di 60 anni), inoltre, non sono presenti contratti a tempo determinato per entrambi i generi.
- **Segregazione verticale:** la presenza femminile è più marcata nei livelli di inquadramento intermedi, sia a tempo indeterminato (67% del personale inquadrato come collaboratore/trice e come funzionario/a), sia a tempo determinato (58% del personale inquadrato come collaboratore/trice e 67% del personale inquadrato come funzionario/a), mentre tende ad assottigliarsi nella categoria "elevate professionalità - EP" (46% del personale EP a tempo indeterminato e 50% del personale EP a tempo determinato). Tra il personale dirigente, solo 2 persone su 8 sono di genere femminile, pari al 25%.
- **Prevalenza della fascia 41-50 anni:** la maggior parte del PTA, guardando sia ai dati complessivi sia a quelli disaggregati per genere, ha un'età compresa tra i 41 e 50 anni, (33% del totale del PTA), seguita dalla fascia 51 - 60 anni (32%), che era prevalente nel 2024. Complessivamente per entrambi i generi le altre fasce di età sono rappresentate dalle seguenti percentuali: 31 - 40 anni (17%), oltre i 60 anni (11%) e inferiore a 30 anni (7%). Nella fascia compresa tra 31 e 40 anni le donne sono 107, a fronte di 38 uomini; nella fascia 41 - 50 le donne sono 181 a fronte di 99 uomini; nella fascia successiva (51 - 60) le donne sono 180 rispetto a 90 uomini; nella fascia con più di 60 anni le donne sono 48, a fronte di 45 uomini; nella fascia minore di 30 anni le donne sono 31, a fronte di 27 uomini.
- **Prevalenza di oltre 10 anni di servizio:** con riferimento al livello non dirigenziale, sia tra il PTA di genere maschile sia tra quello di genere femminile, si riscontra una netta prevalenza di persone con un'anzianità di servizio superiore ai 10 anni (50% del PTA uomo e 45% del PTA donna), seguite, per entrambi i generi, dalla fascia di anzianità di servizio inferiore ai 3 anni (27% del PTA uomo e 31% del PTA donna). Tra il PTA con anzianità di servizio superiore ai 10 anni, la maggior parte si situa nella fascia di età 51 - 60 anni. Tra il PTA che lavora in Ateneo da meno di 3 anni, la maggior parte delle persone di genere femminile ha dai 31 ai 40 anni, mentre la maggior parte degli uomini si colloca nella fascia 41 - 50 anni.
- **Prevalenza della laurea magistrale.** Con riferimento al personale non dirigenziale di genere sia femminile sia maschile, il titolo di studio prevalente è la laurea magistrale, posseduta dal 50% del totale. Si rileva, più precisamente, che il 77% del personale femminile e il 41% di quello maschile possiede la laurea magistrale. La maggior parte di chi possiede tale titolo è inquadrata nella categoria funzionari/e (84 uomini su 119, pari al 71% e 249 donne su 300 pari all'83%).

Con riferimento al personale docente e ricercatore (PDR), si rileva quanto segue:

- **Presenza marcatamente maschile:** tra il PDR, le persone di genere maschile costituiscono circa il 70% del totale (69% nell'a. p.). La prevalenza maschile si evidenzia in tutte le fasi della carriera accademica, tranne che per il personale ricercatore a tempo indeterminato, dove la presenza femminile è maggiore di quella maschile (10 donne e 6 uomini). Prendendo in considerazione esclusivamente il personale docente le donne rappresentano circa il 27% del totale (28% nell'a.p.), percentuale che si riduce al 23% per la prima fascia, come nel 2024. Le donne appartenenti alla seconda fascia sono il 30% del totale, in diminuzione rispetto al 2024 (32%). Tra il personale

ricercatore le donne sono il 40% in aumento rispetto al 38% dell'a. p.

Prevalenza della fascia 41-50 anni per le donne per gli uomini: il 33% del PDR è inserito nella fascia 41 - 50 anni, seguito dalla fascia 51 - 60 anni (29%), superiore ai 60 anni (19%), 31 - 40 anni (18%) e inferiore ai 30 anni (1%). In ogni fascia di età, la presenza maschile è preponderante, oscillando da un minimo del 66% nella fascia 31 - 40 anni, ad un massimo dell'89% nella fascia inferiore ai 30 anni.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	6	5	5	16	11,19	5,35	3	8	55	47	14	127	88,81	23,22
Part Time ≤50%	0	0	4	1	1	6	35,29	2,01	0	3	2	5	1	11	64,71	2,01
Tempo Pieno	27	38	89	84	39	277	40,38	92,64	28	96	124	128	33	409	59,62	74,77
Totale	27	38	99	90	45	299			31	107	181	180	48	547		
Totale %	3,19	4,49	11,70	10,64	5,32	35,34			3,66	12,65	21,39	21,28	5,67	64,66		

⁽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⁾
PT misto 18h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	0	3	100,00	0,23
PT misto 24h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	4	1	7	100,00	0,53
PT misto 30h	0	0	1	0	0	1	5,88	0,18	0	2	5	6	3	16	94,12	1,22
PT orizzontale 18h	0	0	3	0	0	3	50,00	0,53	0	1	0	2	0	3	50,00	0,23
PT orizzontale 24h	0	0	1	0	0	1	5,56	0,18	1	0	8	8	0	17	94,44	1,29
PT orizzontale 30h	0	0	2	3	3	8	10,96	1,40	1	5	36	22	1	65	89,04	4,94
PT Periodale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	1	0	0	3	4	8	100,00	0,61
PT verticale 12h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,15

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⁾
PT verticale 18h	0	0	1	1	1	3	42,86	0,53	0	2	1	1	0	4	57,14	0,30
PT verticale 24h	0	0	1	0	0	1	14,29	0,18	0	0	2	3	1	6	85,71	0,46
PT verticale 30h	0	0	1	4	0	5	41,67	0,88	0	0	3	2	2	7	58,33	0,53
Smart Working Organizzativo	15	21	39	36	2	113	33,93	19,82	21	48	58	89	4	220	66,07	16,72
Smart Working Conciliativo	5	11	43	34	23	116	28,78	20,35	8	49	117	85	28	287	71,22	21,81
Smart Working Occasionale	0	0	0	2	0	2	25,00	0,35	0	2	1	3	0	6	75,00	0,46
Orario Flessibile	27	38	98	92	38	293	34,96	51,40	31	107	182	191	34	545	65,04	41,41
Orario Genitore	0	0	10	13	1	24	16,67	4,21	1	21	65	33	0	120	83,33	9,12
Totale	47	70	200	185	68	570			64	238	481	455	78	1316		
Totale %	2,49	3,71	10,60	9,81	3,61	30,22			3,39	12,62	25,50	24,13	4,14	69,78		

⁽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

L'impegno dell'Ateneo per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è ampio, articolato e consolidato nel tempo. Esso è stato riconosciuto anche con il rilascio del certificato *Family Audit Executive* a giugno 2018 e le successive conferme annuali (l'ultima avvenuta a giugno 2025). Per maggiori dettagli sugli interventi realizzati nell'ambito della conciliazione vita-lavoro si rimanda alla Sezione "2. Azioni realizzate e risultati raggiunti" dell'Allegato 1 alla presente Relazione". Dall'analisi delle tabelle emerge quanto segue:

- **Orario flessibile:** l'intero PTA esclusa la dirigenza (838 persone) fruisce di orario flessibile.
- **Prevalenza femminile per il *part-time*:** 686 dipendenti (di cui 277 uomini e 409 donne), corrispondenti all'81% di tutto il PTA, hanno un contratto di lavoro a tempo pieno. Il 93% del personale di genere maschile e il 75% del personale di genere femminile lavora a tempo pieno. Ne discende che, in proporzione, sono le donne a fruire principalmente di contratti *part-time*: il 23% delle donne ha un contratto a tempo parziale oltre il 50%, poco più del 2% del totale delle donne ha un contratto *part-time* inferiore o eguale al 50%.
- **Prevalenza femminile per il lavoro agile:** 333 persone (di cui 113 uomini e 220 donne) fruiscono di lavoro agile organizzativo, mentre 403 persone (di cui 116 uomini e 287 donne) fruiscono di lavoro agile di tipo conciliativo e 8 persone fruiscono di lavoro agile occasionale (di cui uomini 2 e donne 6). Complessivamente sono 744 le persone che fruiscono di una forma di lavoro agile. Anche in coerenza con la composizione di genere del PTA, sono, quindi, le donne a rappresentare la maggior parte di coloro che fanno uso del lavoro agile nelle sue diverse forme - più precisamente il 70%.

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	227	36,61	393	63,39	620	15,52
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	264	20,72	1010	79,28	1274	31,89
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	119	6,97	1589	93,03	1708	42,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	51	12,98	342	87,02	393	9,84
Totale permessi	661	16,55	3334	83,45	3995	

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

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

In generale, le donne fruiscono maggiormente dei permessi giornalieri, dei permessi orari per congedi parentali, come delle agevolazioni previste dalla Legge 104/1992. Particolarmente significativo è il dato relativo al ricorso ai permessi giornalieri per congedi parentali, fruiti dalle donne in misura pari al 93% del totale di coloro che ne fanno uso.

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

- Congedi parentali
- Sensibilizzazione e comunicazione servizi equilibrio vita-lavoro; accessibilità formazione PTA

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 redigere il Bilancio di genere? Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Per un elenco descrittivo delle iniziative realizzate nel 2025, si veda la sezione 2.1, alla voce "Fonte del dato", in relazione ad ogni singolo obiettivo riportato.

Il Consiglio di amministrazione dell'Università di Trento, in data 30 gennaio 2025, ha approvato il "Piano Integrato di attività e organizzazione 2025 - 2027" (PIAO), che comprende tra gli allegati il "Piano triennale di Azioni Positive 2025 - 2027" (PAP). Il PIAO è stato aggiornato nel 2026 con "Le Azioni 2026 del Piano Azioni Positive 2025-2027" v.

<https://www.unitn.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>
<https://www.unitn.it/it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>

Tali azioni, mirate a promuovere pari opportunità, condizioni di benessere e l'attuazione dei principi di non discriminazione, si riferiscono a 7 ambiti principali: 1. eguaglianza di genere, 2. benessere organizzativo, salute e sicurezza, 3. conciliazione vita-lavoro, 4. inclusione, disabilità e altri bisogni speciali, 5. appartenenze etnico-culturali e linguistiche, convinzioni religiose e libertà accademica, 6. orientamento sessuale e identità di genere, 7. generazioni diverse al lavoro. Ad essi si affiancano attività trasversali (comunicazione, ecc.). Le azioni sono già descritte nell'Allegato 1 alla presente Relazione.

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	668	1429	3385	3149	1096	9727	34,57	61,16	1192	3814	5603	6760	1045	18414	65,43	59,44
formazione linguistica	29	181	133	324	5	672	18,16	4,23	65	605	1161	1151	46	3028	81,84	9,77
Obbligatoria anticorruzione/privacy	92	89	104	79	94	458	32,88	2,88	48	229	303	303	52	935	67,12	3,02
Competenze manageriali/Relazionali	295	365	887	1079	273	2899	32,73	18,23	264	1002	2021	2136	535	5958	67,27	19,23
Obbligatoria (sicurezza)	37	185	422	534	220	1398	52,07	8,79	45	259	369	574	40	1287	47,93	4,15
Tematiche CUG	65	188	155	237	77	722	35,88	4,54	67	243	402	472	106	1290	64,12	4,16
Violenza di genere	0	0	6	9	12	27	28,13	0,17	0	3	6	51	9	69	71,88	0,22
Totale ore	1186	2437	5092	5411	1777	15903			1681	6155	9865	11447	1833	30981		
Totale ore %	2,53	5,20	10,86	11,54	3,79	33,92			3,59	13,13	21,04	24,42	3,91	66,08		

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

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

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

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

Sì

Il "Bilancio di genere 2024" è stato approvato da parte degli organi di Ateneo a marzo 2025.

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⁾	
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di concorso per PTA	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PTA	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PTA	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna
PEV transitorie	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
PEV transitorie	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
PEV transitorie	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
PEV transitorie	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Avviso di mobilità esterna	1	50,00	1	50,00	2	0,64	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	0	0,00	3	100,00	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	3	100,00	0	0,00	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	1	33,33	2	66,67	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Donna
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Commissione di concorso per PDR	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
Totale personale	195		119		314		
Totale % sul personale complessivo	11,48		7,00		18,48		

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

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

Composizione per genere delle commissioni relative a PTA (commissioni per concorsi, selezioni, PEV transitorie e avvisi di mobilità esterna): su 29 commissioni nominate nell'anno 2025, 7 sono state presiedute da donne. Se si considera la composizione complessiva delle commissioni, il 40% (corrispondente a 34 persone su un totale di 86 componenti) è di genere femminile. In 8 casi la composizione della commissione non ha visto la presenza di donne, non dando seguito alle disposizioni di cui all'art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001, che prevede di riservare al genere femminile almeno un terzo dei posti dei/le componenti delle commissioni di concorso. Tale dato sarà oggetto di approfondimento.

Composizione per genere delle commissioni di concorso per il PDR: con riferimento alle 76 commissioni nominate nel 2025, si rileva che per 19 commissioni è stata nominata una presidente e per 3 casi la presidenza era ancora da definire. Con riferimento, più in generale, alla composizione per genere delle commissioni per concorsi per PDR, si rileva che le donne rappresentano il 37% del totale (29% nell'anno precedente). In 18 casi, corrispondenti al 24% (38% nell'anno precedente) del totale delle commissioni con nomina della presidenza, non vi era alcuna componente di commissione di genere femminile, contrariamente alla previsione del già citato art. 57 comma 1 del D.lgs. 165/2001. Anche questo dato sarà oggetto di ulteriore analisi e monitoraggio da parte del CUG.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente di 2 ^a fascia	€98364,20	€88984,50	€ -9379,70	-10,54
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a personale privo della qualifica di dirigente (art.19 dd c. 6 D.lgs.165/2001)	€187839,00	€0,00	€ -187839,00	--
Personale non dirigenziale - Elevate Professionalità	€48981,90	€46582,10	€ -2399,80	-5,15

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale non dirigenziale - Funzionari Collaboratori Operatori	€34274,20	€33277,80	€ -996,40	-2,99
Docente di prima fascia	€102898,00	€96586,00	€ -6312,00	-6,54
Docente di seconda fascia	€62085,90	€62556,40	€ 470,50	0,75
Personale ricercatore a tempo indeterminato	€53709,00	€56436,10	€ 2727,10	4,83
Personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B o RTT	€33371,20	€37679,60	€ 4308,40	11,43

Nota aggiuntiva tabella 1.5: Non essendo possibile inserire gli importi "netti", a causa di vincoli di estrazione del sistema, vengono riportate le retribuzioni medie lorde del personale a tempo pieno considerate al netto dei contributi previdenziali e assistenziali ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.).

In generale, si può affermare che la retribuzione, essendo sostanzialmente vincolata a parametri definiti, è abbastanza omogenea. Tuttavia, emergono alcuni ambiti nei quali si ravvisano delle differenze. Il differenziale stipendiale non dipende da diversità nella forma contrattuale, ma da diversità derivanti prevalentemente da ruoli e avanzamento carriera, molto più elevati per la componente maschile rispetto a quella femminile. Con riferimento al PDR si osserva che le donne percepiscono una retribuzione inferiore (nella media) a parità di ruolo nelle posizioni di docente di prima fascia. La seconda fascia è circa equivalente, mentre le posizioni di personale ricercatore a tempo indeterminato e determinato di tipo A o B o RTT vedono una maggior retribuzione media per le donne. Con riferimento al PTA, si osserva un certo divario retributivo di genere per tutti gli inquadramenti, ad eccezione della posizione per incarichi di direzione di livello generale dove non è possibile la comparazione per genere.

Sezione 4 - Benessere personale

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

1. Esiti indagine sul Benessere Organizzativo

In conformità al D.lgs. 150/2009, l'Ateneo di Trento monitora la qualità della vita lavorativa del personale. L'indagine 2025 (riferita al 2024) ha utilizzato il modello **ANAC** (65 item), integrato dal questionario **GHQ-12** per il disagio psicologico e sezioni su stress lavoro-correlato, conciliazione e relazioni.

Principali risultati "Modello ANAC"

- Partecipazione: ha risposto il 59% del personale tecnico-amministrativo (517 dipendenti), un dato in calo del 7% rispetto all'anno precedente.
- Aree di eccellenza: i punteggi più alti (media > 4/6) riguardano Assenza di discriminazioni, Immagine dell'ente, Relazioni con i colleghi e Salute e sicurezza.
- Aree critiche: segnali di insoddisfazione (media $\leq 3,5$) emergono su Equità e Sistema di valutazione.
- Trend temporale: si osserva un miglioramento generale rispetto al triennio precedente, specialmente in ambito Organizzazione e Performance.
- Variabili socio-anagrafiche: gli uomini riportano medie più alte su sicurezza ed equità. La fascia 51-60 anni percepisce maggiori discriminazioni. Chi ha un'anzianità inferiore a 5 anni o ruoli di responsabilità esprime maggiore benessere.
- Interventi futuri: è prioritario agire sull'equità dei carichi di lavoro, sulla valorizzazione del personale senior e sull'aggiornamento dei ruoli professionali.

Principali risultati “Disagio psicologico (GHQ-12)”

Il **30,2%** delle persone rispondenti presenta sintomi di disagio (dato stabile). Tuttavia, cala la quota di chi attribuisce tale malessere esclusivamente al lavoro (**17,7%** del totale, in diminuzione negli ultimi tre anni).

Azioni per il 2026

L'Amministrazione proseguirà nella realizzazione delle azioni di competenza, finalizzate all'attuazione del Piano azioni per il miglioramento del benessere organizzativo e contenimento dello stress lavoro correlato, concordato con il Prorettore per il Benessere organizzativo. (cfr. Programmazione 2026 - Cluster Benessere del Piano Strategico).

2. Iniziative in ottica di genere e Welfare

L'Ateneo promuove l'inclusione e le pari opportunità attraverso strumenti strutturati:

- Ascolto: sportelli di sostegno psicologico, Consigliera di fiducia e CUG;
- Pari opportunità: sportello anti violenza e Identità di genere;
- Certificazioni: primo ateneo italiano certificato Family Audit (rilasciato nel 2018, ha validità fino al 8.06.2028, ed è stato confermato annualmente all'interno dei cicli di consolidamento).

2.1 Formazione

Nell'ambito dei corsi erogati nel 2025 su competenze trasversali, particolare attenzione è stata dedicata alle tematiche di competenza CUG, tra cui: mobbing e discriminazioni; autoefficacia e autostima; formazione per neoassunti/e; gestione dello stress; diversity management; disabilità, generazioni a confronto, parità di genere. Particolare attenzione è stata dedicata anche alla formazione sul tema della violenza di genere.

Per approfondimento, si rimanda alla tabella 1.11 di cui alla sezione 1 della Relazione.

2.2 Lavoro agile e Conciliazione

Dal 1° marzo 2025 è in vigore il nuovo **Regolamento per il lavoro agile**, che sostituisce il precedente *smart working*. Prevede accordi individuali con fasce di contattabilità (max 4 ore) e diverse tipologie:

- *Organizzativo* (fino a 6 gg/mese): concesso per esigenze di cura o altri fattori, quali età, distanza dal luogo di lavoro, ecc. Nel 2025, ha coinvolto 333 dipendenti (66% donne);
- *Conciliativo* (fino a 10 gg/mese): rivolto al personale con particolari esigenze di conciliazione o condizioni di fragilità. Nel 2025 ha coinvolto 403 dipendenti (71% donne);

- *Occasionale*: per mansioni non remotizzabili ordinariamente. Nel 2025, 8 dipendenti coinvolti/e (75% donne).

Altre iniziative di conciliazione:

- Summer Camp: 3 settimane di laboratori scientifici/culturali e ludici per figli/e di dipendenti (6-13 anni); nel 2025 sono state organizzate 3 settimane di Summer Camp con 62 partecipanti.

- Servizi: nido aziendale, sportello di [consulenza psicologica \(0-6 anni\)](https://intranet.unitn.it/infoservizi/sportello-genitorialita-0-6) (<https://intranet.unitn.it/infoservizi/sportello-genitorialita-0-6>) e [sportello genitorialità \(6-18 anni\)](https://intranet.unitn.it/node/5322/) (<https://intranet.unitn.it/node/5322/>).

2.3 Benefici economici

L'Ateneo riconosce **benefici economici a supporto dell'istruzione di figli e figlie** che frequentano la scuola dell'obbligo o che partecipano a soggiorni di studio all'estero; in particolare:

- rimborso spese per servizi di educazione ed istruzione (anche in età prescolare), servizi integrativi e servizi socio-ricreativi, o benefici economici a supporto dell'istruzione per la frequenza di strutture educative dalla primissima infanzia (asilo nido), fino alla conclusione del ciclo di studi secondario superiore;

- benefici a supporto dell'istruzione per la frequenza di strutture educative, fermo restando il requisito del superamento dell'anno scolastico, dalla scuola elementare fino alla conclusione del ciclo di studi secondario superiore;

- borsa di studio per la promozione del merito scolastico, dalla scuola elementare fino alla conclusione del ciclo di studi secondario superiore (votazione finale superiore a quelle riportate nell'Accordo per il ciclo di studi di riferimento).

Nel 2025 sono state evase 562 richieste.

È stato, inoltre, applicato un nuovo accordo sindacale di welfare integrativo (siglato nel 2024) per la concessione di benefici socio-assistenziali a sostegno del reddito familiare del personale TA e CEL, in occasione di eventi eccezionali. Tale Accordo ha introdotto l'ISEE come riferimento della situazione reddituale, ampliando la casistica degli "eventi eccezionali". Sono state accolte 23 richieste.

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

Presso l'Università di Trento è attivo uno sportello di sostegno per le situazioni di disagio psicologico lavorativo. È, inoltre, attivo lo sportello della Consigliera di Fiducia, volto a sostenere le persone che esperiscono episodi di mobbing, straining, molestie morali o sessuali e discriminazioni dirette o indirette.

L'Ateneo si è dotato di:

- Codice Etico - emanato con Decreto Rettorale n. 285 del 29 maggio 2014;
- Codice di Comportamento - emanato con Decreto Rettorale n. 582 del 27 ottobre 2014;
- [Codice di condotta - estratto del CCNL 2016-2018 Comparto Istruzione e ricerca \(https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf\)](https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/233d9520-2479-4845-8eb8-b6a66f28cad1/Estratto%20titolo%20III%20responsabilit%C3%A0%20disciplinare%20CCNL%202016-2018.pdf);
- Regolamento per tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni, emanato con Decreto Rettorale n. 375 del 28 maggio 2019;
- Regolamento di Ateneo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Regolamento per l'attivazione e la gestione dell'identità alias per persone transgender o di genere non conforme.

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

Al termine del proprio mandato (maggio 2022 – giugno 2025), la Consigliera di fiducia uscente, dott.ssa Vicario, ha presentato al Comitato Unico di Garanzia (CUG) la relazione finale relativa all'ultimo periodo di attività. Tra novembre 2024 e giugno 2025, lo sportello ha registrato complessivamente 48 accessi.

I/Le segnalanti appartengono a diverse componenti dell'Ateneo:

- Personale Tecnico-Amministrativo (PTA): 20 accessi.
- Studenti/esse: 5 accessi.
- Docenti: 9 accessi.
- Dottorandi/e: 6 accessi.
- Direttori/trici: 3 accessi.
- Assegnisti/e e Ricercatori/trici: 5 accessi.

Sotto il profilo del genere, si conferma una netta prevalenza di utenza femminile con 34 accessi, a fronte di 14 accessi da parte di uomini.

Le principali motivazioni che hanno spinto gli utenti a rivolgersi allo sportello in questo periodo includono:

- Discriminazioni: 11 accessi per percezione di comportamenti discriminatori.
- Conflittualità: 11 casi di gestione del conflitto.
- Benessere lavorativo: 9 accessi per disagio o stress lavoro-correlato.
- Aggressioni e violenza: 7 accessi per aggressioni verbali, 4 legati a molestie/stalking e 1 segnalazione per violenza fisica.

Con l'avvicinarsi della nuova Consigliera di fiducia, la dott.ssa Torelli, l'attività si è focalizzata su 8 segnalazioni specifiche riguardanti discriminazione, mobbing e molestie sessuali. La provenienza dei/le segnalanti (7 donne e 7 uomini) ha visto coinvolti/e studenti (4), titolari di assegni o dottorandi/e (3) e la componente docente (1).

Situazioni rilevate e interventi effettuati:

1. Discriminazione:

(i) sono state gestite 2 segnalazioni (una per discriminazione di genere e una per provenienza etnica) che hanno coinvolto due studentesse come vittime e due studenti come soggetti discriminanti.

(ii) Si è proceduto tramite procedura informale, che ha portato alla positiva risoluzione della vicenda e alla cessazione dei comportamenti segnalati.

2. Molestie morali e mobbing:

(i) sono state presentate 3 segnalazioni relative a molestie morali da parte di n. 3 donne. Si tratta di n. 3 casi comportamenti ostili derivanti dall'elevata competitività che caratterizza l'ambito lavorativo del comparto docente, n. 1 atteggiamenti aggressivi, n. 1 denigrazione. I soggetti molesti sono n. 1 uomini e n. 1 donne. Le segnalazioni sono state risolte o parzialmente risolte nell'ambito della procedura informale.

(ii) Le situazioni sono state gestite e risolte (totalmente o parzialmente) nell'ambito della procedura informale.

3. Molestie sessuali:

(i) sono stati rilevati 3 casi (vittime donne: 2 studentesse e 1 assegnista; soggetti segnalati: 2 studenti e 1 professore ordinario). In due episodi, avvenuti fuori dagli spazi universitari tra studenti e senza una particolare connessione con l'ambiente universitario, il legame con l'Ateneo era limitato allo status dei soggetti. Nonostante la limitata giurisdizione per fatti esterni, si è intervenuti/e con una diffida formale verso i responsabili affinché non perseverassero nei comportamenti. Per il caso riguardante il docente, la distanza temporale dei fatti e la mancanza di riscontri oggettivi hanno impedito l'avvio di una procedura formale.

Oltre al supporto individuale, la Consigliera ha promosso la cultura del rispetto attraverso:

- incontri di presentazione del proprio ruolo presso il Dipartimento di Economia e Management.
- Collaborazioni con i/le rappresentanti dei dottorandi e delle dottorande per futuri moduli formativi su benessere organizzativo e prevenzione delle molestie.

La Consigliera suggerisce di intensificare le campagne di sensibilizzazione in Ateneo, con particolare attenzione ai fenomeni di molestie e stalking e di investire sulla formazione relativa alla gestione dei conflitti e alla mediazione, strumenti considerati essenziali per il miglioramento del clima lavorativo e di studio.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

Descrizione:

Il Piano strategico 2022-2027 è articolato su 9 ambiti (3 Aree strategiche), 2 Elementi trasversali 4 Cluster, tra cui "Benessere".

Per il Cluster Benessere sono previsti i seguenti obiettivi strategici pluriennali:

- valorizzazione e integrazione delle azioni a favore del benessere e delle politiche di equità, inclusione, parità di genere;
- prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione (sesso, genere, lingua, etc.);
- miglioramento della qualità dei servizi per il benessere psico-sociale (ad es. bisogni educativi speciali);
- valorizzazione delle attività sportive e ricreative.

Il PIAO 2025 - 2027, disponibile sul [sito web](#)

(https://www.unitn.it/sites/default/files/2025-10/PIAO%202025-2027_Documento_principale.14.01.2025.web_.pdf) di Ateneo contiene gli obiettivi operativi di performance organizzativa da conseguire nel 2025, definiti in coerenza con le Azioni strategiche.

Nel 2025 le Direzioni sono state chiamate a contribuire alla realizzazione di tali obiettivi relativi al Cluster Benessere, attraverso il perseguimento di 6 obiettivi di performance organizzativa, che saranno rendicontati a consuntivo nella "Relazione sulla performance 2025". In particolare:

- BE2 - Accreditamento dell'Università di Trento come ente autorizzato per l'adattamento dei libri di studio a beneficio di persone non vedenti, con disabilità visive o con altre difficoltà nella lettura (Trattato Marrakech);
- BE3 - Potenziamento del sistema di incentivazione individuale a favore della generalità del PTA, tramite il rinnovo del CCI APRAN triennio 2025-27;
- BE5 - Riordino e potenziamento del sistema di incentivazione PTA rivolto a specifiche attività/ruoli, attraverso un'adeguata regolamentazione interna;
- BE6 - Sviluppo di adeguate politiche di "attraction e retention", anche in un'ottica di sostenibilità ambientale, attraverso un adeguato sviluppo degli strumenti di flessibilità lavorativa e contemperando le esigenze di conciliazione lavoro famiglia del PTA;
- BE7 - Mantenimento di adeguati livelli di Benessere Organizzativo e contenimento dello stress lavoro-correlato, al fine di innalzare il senso di appartenenza e motivazione al lavoro;
- BE10 - Valorizzazione delle competenze e conoscenze del personale, garantendo un aggiornamento continuo, nel rispetto degli obblighi formativi di cui alla Direttiva del Ministro della PA dd 28.11.2023 (successivamente aggiornato con la Direttiva dd.14.01.2025).

Gli obiettivi di performance organizzativa sono assegnati alle strutture gestionali (Direzioni), con l'individuazione della Direzione responsabile e quelle eventualmente coinvolte e l'indicazione dei servizi interessati.

Tali obiettivi costituiscono un elemento di valutazione della performance individuale del/la Dirigente responsabile. Rispetto agli obiettivi sopra indicati, il responsabile è quasi sempre il Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione, tranne che per l'obiettivo B2, assegnato alla Direzione Servizi Digitali e Bibliotecari, e per l'obiettivo B10, trasversale a tutte le Direzioni.

Il monitoraggio dei risultati avviene considerando la responsabilità di azione del/la Dirigente, in riferimento alle aree la cui azione ha ricaduta tangibile sul raggiungimento dell'obiettivo.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2026 dell'Università di Trento gestisce l'impatto sul benessere organizzativo attraverso un'integrazione diretta tra i processi di valutazione e le rilevazioni del clima lavorativo.

Le principali modalità di gestione individuate nel documento sono:

- integrazione delle indagini ANAC: il sistema utilizza le indagini annuali sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato (basate sul modello nazionale ANAC) come fonte di dati per valutare la performance organizzativa;
- valutazione della relazione con i superiori: all'interno delle indagini sul benessere, vengono analizzati *item* specifici riguardanti la relazione con i/le superiori, identificandola come una potenziale fonte di stress o, al contrario, di benessere nei luoghi di lavoro;
- azioni di miglioramento nel PIAO: a fronte di criticità emerse dalle indagini sul benessere, l'Amministrazione attiva interventi correttivi che vengono formalmente inseriti nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione). Queste possono configurarsi come:
 - aggiornamenti sulla base dell'evoluzione delle Azioni del Piano Strategico

- interventi specifici all'interno del Piano Miglioramento Servizi
- azioni dirette della Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- “Comitato di Garanzia per la valutazione delle prestazioni e dei risultati”, organo preposto a dirimere il contenzioso in tema di valutazione e con compiti di tipo consultivo/propositivo verso l'Amministrazione al fine di apportare migliorie al sistema di valutazione. Nel 2025 non sono stati presentati ricorsi a tale Comitato;
- meccanismi di confronto sistematico: per garantire la condivisione e la trasparenza (elementi cardine del benessere), il sistema prevede colloqui obbligatori tra chi valuta e chi viene valutato/a e monitoraggi intermedi per verificare il raggiungimento degli obiettivi e impostare correttivi.

L'SMVP è pubblicato sul [sito di Ateneo](#)

(<https://www.unitn.it/it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione>).

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Designazioni

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 02/09/2025

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€6000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€1400,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Iniziative a carattere scientifico e culturale su pari opportunità, discriminazioni, prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne. Formazione su gestione del conflitto e strategie di comunicazione,

	leadership femminile, formazione onboarding.
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Ufficio Equità e Diversità, a supporto del CUG
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	11
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Psicologa per gestione sportello di supporto per il personale, esperti/e per redazione Rapporto Pari Opportunità.

Attività

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

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

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

- Piani di formazione del personale
- aggiornamento del PAP 2025- 2027 - target 2026, integrato nel PIAO e sul Bilancio di Genere 2024

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2025, il CUG ha svolto le proprie funzioni, riunendosi regolarmente. Il Comitato ha utilizzato il budget assegnato secondo le proprie necessità ed ha ottenuto un valido supporto da parte dell'Ufficio Equità e Diversità per la progettazione degli interventi, l'attuazione degli obiettivi del Piano di Azioni Positive (PAP) inserito nel PIAO, la redazione di documenti di programmazione e monitoraggio, compresa la relazione complessiva al termine del mandato quadriennale del CUG. A settembre si è insediato il Comitato nella nuova composizione. Le/i componenti di nuova nomina stanno approfondendo le tematiche e la conoscenza degli strumenti a disposizione; tale attività, che proseguirà anche nei primi mesi del 2026, è indispensabile per lo svolgimento delle attività programmate per l'anno corrente.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-trento-2026>