



Portale CUG

Relazione CUG

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA

Acronimo: UNIBS

Regione: Lombardia

Provincia: BS

Comune: Brescia

CAP: 25121

Indirizzo: Piazza Del Mercato, 15

Codice Amministrazione: USBre

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano_azioni_positive_usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-posit](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)
[ive_usbre-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-usbre-triennio-2024-2026-anno-2024.pdf)) (303.06 KB)

2021

2018

2021-2023

2018-2020

[piano_azioni_positive_usbre-](#)[piano_azioni_positive_usbre-](#)

[triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](#)

[triennio_2018-2020-anno_2018.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usbriennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (277.7 KB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_usbriennio_2018-2020-anno_2018.pdf) (918.09 KB)

[no-triennale/usbriennio_2021-2023-anno_2021.pdf](#)

[no-triennale/usbriennio_2018-2020-anno_2018.pdf](#)

(277.7 KB)

(918.09 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	01503 AREA OPERATORI	0	2	2	7	3	0	0	1	19	14
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	10	13	17	34	8	17	35	36	66	36
Personale non dirigente	Area dei funzionari	1	7	22	15	10	0	22	37	47	24
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	1	7	6	0	0	1	6	3
Dirigente di livello non generale	157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	0	0	0	0	1	0	0	1	2	1
Dirigente di livello generale	PO - Professori Ordinari	0	0	2	47	87	0	0	1	18	28
Dirigente di livello generale	PA - Professori Associati	0	0	48	70	53	0	0	29	66	40
Dirigente di livello generale	I RICERCATORE	0	0	0	7	15	0	0	0	13	11
Dirigente di livello generale	I ricercatore TD	0	19	33	3	0	0	6	28	5	0
Totale personale		11	42	125	190	183	17	63	134	242	157
Totale % sul personale complessivo		0,95	3,61	10,74	16,32	15,72	1,46	5,41	11,51	20,79	13,49

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	11	17	28	18	1	75	34,25	44,91	17	42	40	34	11	144	65,75	39,24
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	2	1	7	11,86	4,19	0	14	16	15	7	52	88,14	14,17
Tra 5 e 10 anni	0	4	3	5	0	12	42,86	7,19	0	1	10	4	1	16	57,14	4,36
Superiore a 10 anni	0	0	9	38	26	73	32,02	43,71	0	0	9	87	59	155	67,98	42,23
Totale	11	23	42	63	28	167			17	57	75	140	78	367		
Totale %	2,06	4,31	7,87	11,80	5,24	31,27			3,18	10,67	14,04	26,22	14,61	68,73		

⁽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⁾
01503 AREA OPERATORI		9	33,33	18	66,67	27	5,09
01503 AREA OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	0,75
01503 AREA OPERATORI	Diploma di scuola superiore	2	13,33	13	86,67	15	2,83
01503 AREA OPERATORI	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,38
01503 AREA OPERATORI	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA COLLABORATORI		4	40,00	6	60,00	10	1,89
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	9	64,29	5	35,71	14	2,64
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	49	31,82	105	68,18	154	29,06
AREA COLLABORATORI	Laurea	18	20,45	70	79,55	88	16,60
AREA COLLABORATORI	Master di I livello	2	33,33	4	66,67	6	1,13
Area dei funzionari		0	0,00	0	0,00	0	--
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	14	32,56	29	67,44	43	8,11
Area dei funzionari	Laurea	35	28,46	88	71,54	123	23,21
Area dei funzionari	Master di I livello	6	31,58	13	68,42	19	3,58

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA EP		0	0,00	0	0,00	0	--
AREA EP	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA EP	Diploma di scuola superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,38
AREA EP	Laurea	13	61,90	8	38,10	21	3,96
AREA EP	Master di I livello	2	100,00	0	0,00	2	0,38
Totale personale		166		364		530	
Totale % sul personale complessivo		14,26		31,27		45,53	

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

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

Il personale dell'Università degli Studi di Brescia al 31.12.2025 era composto da 1164 persone, di cui 629 afferenti al personale docente e ricercatore e 535 al personale tecnico-amministrativo (PTA) (Tabella 1.1).

Rispetto al 2024, si evidenzia una riduzione complessiva del personale (22 unità).

Relativamente al personale docente e ricercatore, nei diversi ruoli risultano 245 donne e 384 uomini.

La percentuale femminile del corpo docente si conferma, come nel 2024, intorno al 39%.

Come nel 2024, si conferma un divario di genere nell'età di accesso e di progressione di carriera: si evidenzia infatti che per quanto riguarda la qualifica di ricercatore a tempo determinato (ricercatore TD), che rappresenta la prima posizione di ruolo nella carriera universitaria, gli uomini accedono in età relativamente più giovane rispetto alle donne.

Rimane evidente il divario di genere anche nel ruolo di Professore Ordinario (136 uomini e 47 donne) con una distribuzione nelle fasce d'età che evidenzia una progressione di carriera più veloce per gli uomini rispetto alle donne (Tabella 1.1).

La presenza femminile, come nel 2024, è più consistente nei ruoli tra Associati e Ricercatori.

Si conferma il peso del personale docente che incide per il 54% sul totale rispetto al 46% del PTA (nel 2024 il rapporto era 54,5% rispetto a 45,5%).

Tra le 535 unità del PTA sono compresi 5 dirigenti con ruolo amministrativo, 4 donne ed un uomo. Per quanto riguarda la composizione di genere, rispetto al 2024 rimane invariata la percentuale femminile, che raggiunge circa il 68% del totale del PTA (con 368 donne). Rimane evidente, sia nell'area degli operatori che in quella dei collaboratori, una maggiore permanenza nella categoria più bassa del personale femminile (Tabella 1.1). Questo dato risulta ancora più penalizzante visto che nel raffronto dei titoli di studio emerge una qualificazione maggiore delle donne rispetto agli uomini (Tabella 1.7).

In sintesi, nel triennio 2023-2025 il personale è calato di 50 unità: -26 uomini e -24 donne. La composizione di genere resta stabile: le donne sono sempre leggermente prevalenti, attorno al 52-53% del totale. Le donne sono numericamente più presenti nei ruoli tecnico-amministrativi; nei ruoli più alti della docenza e della dirigenza resta una maggiore presenza maschile.

Riguardo al divario retributivo, tra il PTA è nel complesso contenuto ed in alcuni profili favorevole alle donne.

Nel 2025, il divario resta elevato ma inferiore al 2024, tra i livelli apicali accademici e dirigenziali.

- Dirigenti ruolo amministrativo: -34,56%
- Professori ordinari: -19,33%
- Professori associati: -12,61%
- Ricercatore TD: -23,35%
- Area funzionari: +1,89% a favore donne
- Collaboratori: +3,95%

La riduzione registrata è da attribuire alla diminuzione del numero di professori ordinari maschi e all'incremento del numero di associati femmine

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	0	3	3	6	8,57	3,59	0	5	13	34	12	64	91,43	17,39
Part Time ≤50%	1	0	0	3	1	5	38,46	2,99	0	0	3	4	1	8	61,54	2,17
Tempo Pieno	10	23	42	57	24	156	34,51	93,41	17	52	60	102	65	296	65,49	80,43
Totale	11	23	42	63	28	167			17	57	76	140	78	368		
Totale %	2,06	4,30	7,85	11,78	5,23	31,21			3,18	10,65	14,21	26,17	14,58	68,79		

⁽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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	1	0	0	3	1	5	38,46	2,09	0	0	3	4	1	8	61,54	1,16
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 61,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	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 ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	0	1	1	2	9,52	0,84	0	2	7	6	4	19	90,48	2,77
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	2	2	4	8,70	1,67	0	3	6	25	8	42	91,30	6,11
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 91%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15
Personale che fruisce di Smart Working	4	18	25	30	13	90	26,09	37,66	12	45	63	90	45	255	73,91	37,12
Riposi giornalieri per allattamento ex art. 39 D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	7	1	0	0	8	100,00	1,16
Recupero lavoro straordinario	7	19	32	47	24	129	28,29	53,97	13	47	70	113	84	327	71,71	47,60
Permessi studio 150hh	2	2	1	1	0	6	35,29	2,51	3	4	3	1	0	11	64,71	1,60
congedo Handicap	0	0	0	1	2	3	37,50	1,26	0	0	0	2	3	5	62,50	0,73
Congedo Parentale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	8	0	1	0	9	100,00	1,31
Totale	14	39	58	85	43	239			28	116	153	245	145	687		
Totale %	1,51	4,21	6,26	9,18	4,64	25,81			3,02	12,53	16,52	26,46	15,66	74,19		

⁽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 nel 2024, anche nel 2025 si rileva una differente distribuzione per genere nella fruizione della misura di conciliazione del part-time tra il PTA: circa il 20% femmine contro il 6% dei maschi (Tabella 1.2).

Questo dato comporta una diretta penalizzazione per le donne dal punto di vista retributivo e, in prospettiva, per il futuro trattamento pensionistico. Tale penalizzazione si estende anche alla progressione di carriera.

Nel 2025 il dato relativo al part-time pari al 50% del tempo di lavoro, come nel 2024, rimane in controtendenza, sia pure su numeri complessivamente molto piccoli (2% uomini e 1,16% donne). Per tutte le altre tipologie di part-time, la percentuale femminile supera quella maschile (Tabella 1.2).

La percentuale di PTA che usufruisce dello smart working è di circa il 37% sia per il genere maschile che per il femminile, rimanendo sostanzialmente invariata rispetto al 2024 (35% circa).

Il Recupero lavoro straordinario è utilizzato dal 53,97% degli uomini contro il 47,6% delle donne: questo dato evidenzia la maggiore possibilità per gli uomini di effettuare più delle ore settimanali lavorative previste dal contratto.

Come nel 2024, il personale TA che ha usufruito dei Permessi-studio 150 hh vede una leggera prevalenza di uomini rispetto alle donne. In generale, il dato riferito ai riposi per Allattamento e Congedo parentale è piuttosto contenuto, con una certa prevalenza delle donne (Tabella 1.9).

In sintesi, come nel 2024, anche nel 2025 la fruizione delle misure di conciliazione è maggiore tra il personale femminile, segnalando la persistenza di asimmetria nella cura e nel carico familiare

- smart working: 255 donne vs 90 uomini
- recupero straordinario: 327 donne vs 129 uomini
- congedo parentale: 39 donne vs 7 uomini
- riposi per allattamento: 8 donne vs 0 uomini

Le tabelle forniscono dati dettagliati sull'utilizzo delle misure di conciliazione, evidenziando un forte squilibrio di genere:

- lo smart working è utilizzato prevalentemente da donne;
- la banca ore e i recuperi compensativi sono fruiti in misura nettamente maggiore dal personale femminile;
- i congedi parentali risultano quasi esclusivamente a carico delle donne.

Nel 2025 tale andamento si conferma, con variazioni marginali rispetto agli anni precedenti. Ciò indica che, nonostante l'accesso formale alle misure sia garantito a entrambi i generi, il loro utilizzo resta fortemente connotato da una distribuzione asimmetrica dei carichi di cura.

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 per congedi parentali fruiti	7	15,22	39	84,78	46	25,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	15	100,00	15	8,15
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	20	25,64	58	74,36	78	42,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	5	11,11	40	88,89	45	24,46
Totale permessi	32	17,39	152	82,61	184	

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

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

Dalla Tabella 1.10 emerge che è nettamente più elevata la percentuale di donne che usufruiscono dei permessi, sia orari che giornalieri (L. 04/1992 e congedi parentali), rispetto agli uomini (percentuali variabili tra il 70% ed il 100%)

Anche nel 2025 si conferma la sproporzione tra uomini e donne nell'utilizzo dei congedi L. 104/1992 e dei congedi parentali evidenziata nel 2024.

In sintesi, i congedi e i permessi legati alla cura sono fruiti in misura largamente prevalente dalle donne; non emerge nel triennio 2023-2025 una redistribuzione sostanziale verso gli uomini.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Politiche di sensibilizzazione sulla partizione della gestione del carico familiare

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

Le iniziative sopra elencate sono state realizzate nell'ambito del GEP e del Piano triennale di Azioni Positive, oltre che nell'ambito del Piano Strategico di Ateneo. Ulteriore documentazione e descrizione è presente sul sito internet di Ateneo.

L'andamento dei dati nel 2025 mostra chiaramente che:

- il gender gap verticale persiste
- il divario retributivo è elevato nei livelli apicali
- le misure di conciliazione sono fortemente sbilanciate sulle donne
- le azioni sono numerose ma non sempre incidono sui nodi strutturali

Il Piano di Azioni Positive (PAP) risulta complessivamente coerente con il quadro normativo e adeguato sotto il profilo delle iniziative di sensibilizzazione e formazione.

Tuttavia, alla luce delle evidenze emerse dai dati della relazione annuale, appare necessario rafforzarne la dimensione operativa e strategica, orientando maggiormente le azioni verso il superamento delle criticità strutturali, in particolare:

- il divario retributivo,
- la segregazione verticale,
- la distribuzione diseguale dei carichi di cura.

Ciò richiede l'introduzione di obiettivi quantitativi, strumenti di monitoraggio più stringenti e un'integrazione più forte con i sistemi di governance e valutazione dell'Ateneo.

Tra le proposte di miglioramento, è possibile prevedere interventi sul divario retributivo quali audit annuale sul gender pay gap, maggiore trasparenza retributiva per livelli e ruoli. Rispetto al gap verticale delle carriere, potrebbe essere previsto un

mentoring strutturato per donne in carriera accademica e amministrativa. Per riequilibrare la conciliazione, si propongono campagne interne rivolte specificamente al personale maschile.

Verrà infine rafforzato il monitoraggio promuovendo una dashboard con indicatori chiave (gap retributivo, distribuzione ruoli, utilizzo congedi, formazione).

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⁾
Formazione obbligatoria	32	12	80	42	32	198	44,80	20,00	48	52	96	32	16	244	55,20	11,10
Aggiornamento facoltativo	0	0	0	0	8	8	4,47	0,81	0	0	32	100	39	171	95,53	7,78
Competenze manageriali/relazionali x personale TA	40	103	196	310	65	714	29,70	72,12	92	371	96	821	310	1690	70,30	76,85
Competenze manageriali/relazionali x Dirigenti	0	0	0	0	70	70	42,68	7,07	0	0	48	38	8	94	57,32	4,27
Totale ore	72	115	276	352	175	990			140	423	272	991	373	2199		
Totale ore %	2,26	3,61	8,65	11,04	5,49	31,04			4,39	13,26	8,53	31,08	11,70	68,96		

⁽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

consentendo la partecipazione del personale a corsi esterni.

La Tabella 1.11 riporta la fruizione della formazione, in termini di ore, offerta dal nostro Ateneo al PTA, suddivisa per genere ed età.

Si segnala che per mero errore materiale tra i valori riportati in tabella manca il dato relativo alle ore di Aggiornamento professionale pari a 31095 ore da sommarsi alle 3189 presenti in Tabella.

Rispetto al 2024, nel 2025 le ore di formazione fruite dal PTA sono aumentate, passando da 22192 nel 2024, a 34284 nel 2025.

La maggior parte di coloro che partecipano ai corsi di formazione ha un'età compresa fra i 50 e i 60 anni, in linea con il fatto che la maggior parte del PTA ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni (Tabella 1.1).

Considerando il totale delle ore, non si rileva una differenza di genere nella partecipazione ai corsi di formazione relativi alle Competenze manageriali/relazionali x personale TA e Competenze manageriali/relazionali x Dirigenti.

Al contrario, si evidenzia una maggiore partecipazione degli uomini ai corsi di Formazione obbligatoria (20% uomini contro l'11,1% delle donne) e una maggiore partecipazione delle donne ai corsi di Aggiornamento facoltativo (7,78% donne contro lo 0,81% degli uomini) e obbligatorio, il cui dato non è presente in Tabella.

Nell'anno 2025, in media, ciascun dipendente ha potuto usufruire di circa 64 ore di formazione, obbligatoria o facoltativa,

dato molto superiore alle 40 ore fruite nel 2024.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissioni per PTA - Area dei collaboratori	5	55,56	4	44,44	9	4,84	Uomo
Commissioni per PTA - Area dei funzionari	4	33,33	8	66,67	12	6,45	Donna
Commissioni per PTA - Area EP	3	50,00	3	50,00	6	3,23	Uomo
Commissioni per PTA - Tecnologi	10	55,56	8	44,44	18	9,68	Uomo
Commissioni per PTA - Collaboratori PEV	1	33,33	2	66,67	3	1,61	Donna
Commissioni per PTA - Funzionari PEV	5	55,56	4	44,44	9	4,84	Donna
Commissioni per docenti e ricercatori DIGI	4	66,67	2	33,33	6	3,23	Donna
Commissioni per docenti e ricercatori DEM	8	53,33	7	46,67	15	8,06	Uomo
Commissioni per docenti e ricercatori DICATAM	7	77,78	2	22,22	9	4,84	Uomo
Commissioni per docenti e ricercatori DII	3	100,00	0	0,00	3	1,61	Uomo
Commissioni per docenti e ricercatori DIMI	12	100,00	0	0,00	12	6,45	Uomo
Commissioni per docenti e ricercatori DSCS	9	60,00	6	40,00	15	8,06	Uomo
Commissioni per docenti e ricercatori DMMT	14	66,67	7	33,33	21	11,29	Uomo
Commissioni per docenti e ricercatori DSMC	12	66,67	6	33,33	18	9,68	Donna
Commissioni per contratti di ricerca DIGI	1	33,33	2	66,67	3	1,61	Uomo
Commissioni per contratti di ricerca DEM	1	33,33	2	66,67	3	1,61	Donna
Commissioni per contratti di ricerca DICATAM	2	66,67	1	33,33	3	1,61	Uomo
Commissioni per contratti di ricerca DII	0	0,00	0	0,00	0	--	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissioni per contratti di ricerca DIMI	8	66,67	4	33,33	12	6,45	Uomo
Commissioni per contratti di ricerca DSCS	4	66,67	2	33,33	6	3,23	Donna
Commissioni per contratti di ricerca DMMT	0	0,00	3	100,00	3	1,61	Donna
Commissioni per contratti di ricerca DSMC	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	113		73		186		
Totale % sul personale complessivo	9,71		6,27		15,98		

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

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

La Tabella 1.8 è relativa alle commissioni per la selezione di PTA, docenti e ricercatori e contrattisti di ricerca.

Nel complesso sono state 19 le commissioni di selezione per PTA, 28 i commissari di sesso maschile, 29 di sesso femminile.

Riguardo alla presidenza delle commissioni, nella tabella è indicato il genere prevalente.

I dati reali per singola commissione evidenziano che nell'ambito delle selezioni per PTA vi è un sostanziale equilibrio in relazione al genere sia per quanto riguarda la composizione che per il ruolo di presidente.

Anche per quanto riguarda le commissioni per contratti di ricerca (10 in totale, distribuite nei vari Dipartimenti) l'equilibrio di genere è mantenuto sia per la composizione che per il ruolo di Presidente; nelle diverse commissioni, sono stati coinvolti 16 uomini e 14 donne.

Si evidenzia invece un certo disequilibrio di genere nelle commissioni per docenti e ricercatori: nel 2025 si sono svolti 33 concorsi, nella maggior parte dei quali il Presidente era di genere maschile, in particolare nell'area ingegneristica.

In totale, nelle diverse commissioni, sono stati coinvolti 69 uomini e 23 donne.

D'altro canto, per meglio interpretare questo dato sarebbe necessario valutare l'equilibrio di genere nella composizione della rosa dei commissari entro la quale vengono estratti i componenti effettivi. Inoltre, la ridotta presenza di donne in taluni settori scientifico-disciplinari può generare disparità di genere nella composizione delle commissioni.

In ogni caso deve essere prestata la massima attenzione alla composizione della commissione nei settori in cui si è evidenziata una distribuzione asimmetrica per genere.

E' auspicabile che l'assenza di uno o dell'altro genere nelle commissioni si possa verificare solo ove si ravvisi l'assoluta impossibilità di formare una commissione rispettosa delle indicazioni di legge (ad es. perché nessuna donna o uomo dà la disponibilità).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 %
157-DIRIGENTI RUOLO AMMINISTRATIVO	€105242,00	€78214,50	€ -27027,50	-34,56
AREA EP	€41932,40	€42307,40	€ 375,00	0,89
Area dei funzionari	€30220,00	€30801,40	€ 581,40	1,89
AREA COLLABORATORI	€24128,40	€25120,20	€ 991,80	3,95
01503 AREA OPERATORI	€23167,00	€23082,40	€ -84,60	-0,37
PO - Professori Ordinari	€112416,00	€94205,00	€ -18211,00	-19,33
PA - Professori Associati	€72079,10	€64008,20	€ -8070,90	-12,61
I RICERCATORE	€63660,40	€59402,50	€ -4257,90	-7,17
I ricercatore TD	€43376,40	€35164,70	€ -8211,70	-23,35

Dalla tabella 1.5 si evidenzia un divario economico nella retribuzione netta media tra uomini e donne relativamente a quasi tutti gli inquadramenti, risultando lievemente ridotto rispetto al 2024.

Si tratta di un andamento positivo che, se confermato anche nei prossimi anni, testimonia una politica di riequilibrio salariale efficace legata alle politiche di reclutamento.

Come mostrato in Tabella, il divario incrementa nei ruoli apicali: è pari a circa il 20% tra i docenti di prima fascia e circa il 35% per i dirigenti di ruolo amministrativo.

La tabella evidenzia anche un significativo divario per quanto riguarda i ricercatori TD. Tuttavia, va tenuto presente che il dato è influenzato dalla data di presa di servizio; tale divario diventa di circa 8% se il calcolo considera il numero delle mensilità lavorate rapportate all'anno. D'altro canto, il divario nell'età di accesso ai ruoli persiste, come già evidenziato nella Tabella 1.1.

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?:

Nel 2025 il CUG ha condotto una valutazione del benessere organizzativo tra il PTA utilizzando il medesimo questionario proposto dal progetto Good Practice Il questionario è stato giudicato non appropriato per il personale docente e pertanto la valutazione è stata rinviata al 2026 con strumenti idonei.

E' stata condotta un'analisi descrittiva su un campione di 356 dipendenti PTA e collaboratori linguistici che hanno risposto al questionario nei tempi proposti. Tale campione è considerato statisticamente rappresentativo (errore campionario 3,2%). Emerge una buona copertura delle principali variabili socio-demografiche, pur con una quota non trascurabile di mancate

risposte. Tra i rispondenti prevalgono le donne, la distribuzione per età è equilibrata e l'afferenza organizzativa è ripartita tra amministrazione centrale e strutture periferiche.

Sul piano delle condizioni personali e della conciliazione vita-lavoro, circa un sesto del campione ha figli piccoli e, all'interno di questo gruppo, una quota significativa segnala difficoltà legate agli orari. Le esperienze di congedo o assenze prolungate mostrano generalmente un buon livello di supporto al rientro, anche se non uniforme. Il tema delle molestie appare marginale nei numeri ma rilevante sul piano qualitativo: pochi dichiarano esperienze dirette, più frequente è la conoscenza indiretta di episodi, con una maggiore sensibilità dichiarata dalle donne.

Il benessere organizzativo quotidiano risulta complessivamente positivo. Gli ambienti di lavoro, le pause e la sostenibilità dei ritmi sono valutati favorevolmente, così come la chiarezza dei ruoli, le competenze possedute e la disponibilità di risorse. La dimensione relazionale emerge come punto di forza: elevati livelli di rispetto, collaborazione e disponibilità reciproca indicano un clima cooperativo. Anche la leadership è giudicata in modo generalmente positivo, con buone valutazioni su ascolto, equità e attenzione al benessere.

Particolarmente rilevante è la percezione del lavoro agile, che viene considerato sia efficace sia destinato a consolidarsi nel tempo. Inoltre, i rispondenti percepiscono un contesto inclusivo, in cui genere, età e disabilità non rappresentano ostacoli alla valorizzazione professionale.

Accanto a questi aspetti positivi emergono criticità sistemiche. Le principali riguardano l'equità organizzativa, in particolare nella distribuzione dei carichi, delle responsabilità e delle retribuzioni, con punteggi bassi sulla percezione di adeguatezza della remunerazione e della meritocrazia. Anche lo sviluppo professionale appare poco strutturato, con percorsi di carriera e crescita percepiti come poco chiari o insufficientemente supportati.

Un'altra area critica riguarda comunicazione e strategia: i livelli di coinvolgimento nei cambiamenti organizzativi e di informazione sulle strategie risultano bassi, indicando un deficit di allineamento tra direzione e personale. Analogamente, il sistema di performance management mostra limiti in termini di chiarezza dei criteri, coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e riconoscimento del merito.

L'analisi dei "radar plot" evidenzia una polarizzazione: da un lato relazioni, operatività e lavoro agile; dall'altro trasparenza strategica, sviluppo professionale e sistemi di riconoscimento. Il clima generale non appare punitivo o ostile, ma persistono carenze strutturali nei processi organizzativi.

Le analisi bivariate approfondiscono queste dinamiche. Per età, i più giovani mostrano maggiore apertura e apprezzamento per il lavoro agile e per uno stile di leadership partecipativo, mentre i più anziani evidenziano maggiore chiarezza di ruolo e senso di impatto sociale. Le differenze di genere risultano deboli e non statisticamente significative, ma suggeriscono tendenze: maggiore autonomia percepita dagli uomini e maggiore fiducia nel lavoro agile tra le donne.

L'anzianità di servizio evidenzia una "curva a U": entusiasmo iniziale tra i neoassunti, una fase critica tra 6 e 10 anni e un successivo parziale recupero. I nuovi ingressi esprimono valutazioni più positive su quasi tutte le dimensioni, mentre il gruppo intermedio risulta più critico, probabilmente per un accumulo di aspettative disattese.

Infine, il confronto tra amministrazione centrale e strutture mostra differenze significative: la prima presenta migliori livelli di comunicazione, leadership e coinvolgimento, mentre le seconde evidenziano percezioni leggermente più positive su equità retributiva e competenze.

Nell'ambito del progetto Good Practice, è stato operato un confronto tra il campione di dipendenti dell'Ateneo bresciano e le valutazioni di altri Atenei di medie dimensioni presenti nel consorzio universitario coordinato dal Politecnico di Milano.

Nel complesso UNIBS mostra valori generalmente medio-alti: le dimensioni legate a ambiente di lavoro, relazioni e operatività risultano tra le più positive. Le aree clima relazionale, collaborazione tra colleghi, gestione operativa quotidiana, presentano valori più elevati rispetto alla media generale. Le variabili collegate allo smart working e alla flessibilità mostrano punteggi alti.

Sono stati evidenziati scostamenti negativi nelle aree: retribuzione e differenziazione salariale; sviluppo professionale e carriera; riconoscimento del merito; chiarezza degli obiettivi; comunicazione interna; coinvolgimento nei cambiamenti. Queste dimensioni risultano sotto la media.

In sintesi, l'organizzazione appare solida sul piano relazionale e operativo, ma necessita di interventi strutturali su trasparenza, sviluppo professionale, equità e comunicazione strategica per migliorare il benessere complessivo e l'efficacia organizzativa

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

L'organizzazione dell'Ateneo in tema di benessere organizzativo si articola attraverso una serie di strutture e figure dedicate, con particolare attenzione alla promozione dell'equità, dell'inclusione e della tutela della persona. È attivo un Comitato Unico di Garanzia (CUG), che svolge funzioni di monitoraggio e proposta su temi legati alle pari opportunità, al benessere lavorativo e alla prevenzione delle discriminazioni. A supporto delle politiche di genere è inoltre operativa una Commissione di Ateneo dedicata, che promuove iniziative, raccoglie dati, e avanza raccomandazioni in materia. Tra di loro, il/la Presidente ha funzioni di referente per le politiche di genere con il compito di coordinare dal punto di vista strategico e operativo le azioni individuate dall'Ateneo e di fornire gli elementi per valutare lo stato di attuazione delle azioni pianificate dal Gender Equality Plan in merito alla parità di genere nelle varie aree e componenti della comunità universitaria. Per quanto riguarda il sostegno agli studenti con disabilità, l'Ateneo offre un servizio di Counselling specifico che garantisce accompagnamento, supporto psicologico e orientamento personalizzato.

All'interno della struttura è inoltre presente una Consigliera di fiducia, figura di riferimento per la prevenzione e gestione di situazioni conflittuali legate a molestie, discriminazioni e mobbing.

In Ateneo è anche presente la figura del Garante del corpo studentesco per fornire consulenza e assistenza gratuite agli studenti nell'esercizio dei loro diritti e per meglio garantire loro l'imparzialità, la correttezza e la tempestività dell'azione amministrativa.

La Disability Manager di Ateneo, infine, rappresenta un ulteriore presidio volto a favorire l'inclusione e la piena partecipazione delle persone con disabilità all'interno della comunità universitaria, sia sul piano didattico che organizzativo.

L'Ateneo è dotato dei seguenti codici:

- Codice di comportamento, ai sensi dell'Art. 54, c.5, del D.Lgs. n. 165/2001 (<https://www.unibs.it/it/node/1581>), emanato con D.R. n. 160 del 22 febbraio 2024;
- Codice di condotta per la dignità della persona (<https://www.unibs.it/it/node/1582>), emanato con Decreto Rettorale Repertorio n. 272/2016 Protocollo n. 14962 del 27 maggio 2016;
- Codice disciplinare per il personale dirigente (<https://www.unibs.it/it/node/1583>), Emanato con Decreto Rettorale n. 5/2017, prot. n. 1401 del 09.01.2017
- Codice disciplinare per il pta (<https://www.unibs.it/it/node/1584>), estratto dal CCNL 19/04/2018
- Codice etico (<https://www.unibs.it/it/node/1580>), emanato con Decreto Rettorale n. 94 del 10

febbraio 2020

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

Il CUG all'unanimità ha approvato la proposta di costituzione di un servizio di counseling psicologico di Ateneo (SCPA) per il personale dipendente dell'Ateneo, destinando un finanziamento della stessa con un budget pari a 15.000 Euro per l'anno 2026.

I riferimenti alla base sono costituiti dalle Linee Guida sul Counseling Universitario, redatte dalla Consulta della Psicologia Accademica (CPA); il documento illustrativo dei servizi di counseling psicologico di Ateneo (SCPA) presso la CRUI e il Quaderno redatto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi (CNOP) Lo sviluppo del counseling e le sue applicazioni.

Per counseling psicologico universitario si intende un servizio consulenziale, regolato da principi e strumenti psicologici, in cui l'uso professionale della relazione è volto a sviluppare e sostenere le risorse personali e sociali del richiedente, promuovendo atteggiamenti proattivi e stimolando la consapevolezza di sé e delle proprie scelte. Nell'ambito di tale relazione il richiedente è attore principale del processo di crescita emozionale e sviluppo delle proprie risorse anche in vista del benessere percepito nella costruzione e attuazione del proprio progetto di carriera.

Il Counseling Universitario mira a ottimizzare l'esperienza di ruolo nell'università: non si rivolge all'individuo in generale, ma nel suo ruolo all'interno del contesto universitario. La sua funzione è, pertanto, quella di sostenere i soggetti impegnati nel contesto della formazione universitaria, in modo da potenziare le loro capacità progettuali e le competenze di gestione delle difficoltà. L'intervento si propone di sollecitare processi auto-riflessivi, aumentare la consapevolezza di sé, dei propri interessi, valori professionali, aspirazioni, temi di vita, per costruire un proprio progetto di sviluppo personale e professionale, che sia soddisfacente e significativo per sé. Tale funzione generale si declina in un servizio specifico e/o in specifiche progettualità d'azione in ragione della condizione del/della cliente/utente e della sua committenza

Nell'ipotesi di costituire un SCPA, appare opportuno seguire una procedura bottom-up, partendo dalla conoscenza di bisogni, problematiche e rappresentazioni dei destinatari per giungere a una erogazione di servizi il più possibile su misura. Ciò potrebbe attuarsi attraverso una prima fase di analisi della domanda condotta a livello del personale attraverso strumenti di rilevazione e focus group mirati con relativo report tecnico. Ulteriori fonti di riferimento potranno essere esperienze analoghe condotte in altri Atenei e i risultati dell'indagine sul benessere organizzativo condotta dal CUG.

Nella successiva fase di strutturazione del SCPA, costituito secondo quanto previsto dalle linee guida, si progetteranno e attueranno servizi di ascolto e sostegno focalizzati sulle tematiche emergenti dall'indagine condotta tra i dipendenti stessi.

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

Nel corso dell'anno 2025 si sono rivolte alla Consigliera di fiducia un totale di venti persone, incontrate in presenza o da remoto. Sotto il profilo della qualifica, la componente rappresentata da docenti e PTA che si sono rivolti alla Consigliera è equamente distribuita. Sono inoltre pervenute richieste sia da dottorandi che da studenti. Per alcune segnalazioni si è reso necessario più di un incontro al fine di fornire il supporto adeguato e aggiornare i segnalanti in merito alle azioni fatte per risolvere la situazione o per analizzare i documenti presentati. La presa in carico ha significato l'ascolto del problema e l'approfondimento delle circostanze, fornire consigli sulle azioni da intraprendere concordandole con il "denunciante"; chiedere il consenso a procedere convocando, quando possibile, l'ipotetico autore del fatto dichiarato.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: nomina rettorale

Tipologia di atto: DECRETO RETTORALE

Data: 19/04/2023

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

Dotazione euro:

€106000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unibs.it/it/ateneo/organizzazione/organ-di-ateneo/organ-ausiliari-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia-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?: No

Attività

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



- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

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

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?

- 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

La relazione mostra che nel triennio 2023-2025 restano stabili:

- la prevalenza numerica femminile
- la forte femminilizzazione di congedi e conciliazione
- la sotto-rappresentazione femminile nei livelli gerarchici più elevati
- il divario retributivo tra sessi

Si osservano però tre evoluzioni importanti:

1. riduzione del personale complessivo
2. lieve attenuazione del gender pay gap
3. maggiore maturità organizzativa nella programmazione delle azioni di pari opportunità

Le azioni proposte nel 2025 sono caratterizzate da una maggiore sistematicità e integrazione strategica, con un più chiaro collegamento tra obiettivi, attività, risorse e strumenti di programmazione (in particolare il Gender Equality Plan).

Nel complesso, si osserva una progressiva **istituzionalizzazione delle politiche di genere**, accompagnata da una crescente capacità di programmazione e monitoraggio.

L'analisi comparativa del triennio evidenzia una duplice dinamica:

da un lato, si registra un miglioramento significativo nella governance delle politiche di pari opportunità, con una maggiore strutturazione degli interventi e un rafforzamento del ruolo degli organismi dedicati;

dall'altro lato, permangono criticità strutturali rilevanti, in particolare:

- la persistente sotto-rappresentazione femminile nei ruoli apicali;
- il significativo divario retributivo nei livelli più elevati;
- la forte asimmetria nella distribuzione dei carichi di cura;
- la mancata redistribuzione sostanziale dell'utilizzo delle misure di conciliazione.

In sintesi, il triennio mostra un progresso sul piano organizzativo e strategico, ma evidenzia come le disuguaglianze di genere abbiano ancora una componente strutturale che richiede interventi più incisivi e di lungo periodo.

Infine, l'analisi del benessere organizzativo tra il PTA mostra una organizzazione solida sul piano relazionale e operativo, che tuttavia necessita di interventi migliorativi su trasparenza, sviluppo professionale, equità e comunicazione strategica per migliorare il benessere complessivo e l'efficacia organizzativa.

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