



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' della Valle D'Aosta - Universite' De La Vallee D'Aoste - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università della Valle D'Aosta - Université De La Vallée D'Aoste

Acronimo:	UNIVDA
Regione:	Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste
Provincia:	AO
Comune:	Aosta
CAP:	11100
Indirizzo:	Strada Cappuccini 2/A
Codice Amministrazione:	uvdau_ao
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027 Azioni Positive 2026-2027

piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_piano-triennale-di-azioni-positive-2025-2027-anno_.pdf (304.51 KB)	piano_azioni_positive_uvdau_ao-triennio_azioni-positive-2026-2027-anno_.pdf (388.83 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	Direttore Generale a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Funzionario di Cat. D con incarico dirigenziale a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria D	0	0	4	2	1	0	1	10	5	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria C2	4	1	5	2	0	3	8	6	2	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria B2	0	0	1	0	0	0	0	3	1	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria A	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	2	3	3	0	0	0	4	3
Personale non dirigente	Professori Associati	0	1	2	10	1	0	1	4	4	2
Personale non dirigente	Ricercatori di ruolo	0	0	0	4	1	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	personale ricercatore a tempo determinato	0	2	0	0	0	0	1	1	0	0
Totale personale		4	4	15	21	7	3	11	25	21	8
Totale % sul personale complessivo		3,36	3,36	12,61	17,65	5,88	2,52	9,24	21,01	17,65	6,72

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	3	1	1	0	0	5	35,71	22,73	3	3	3	0	0	9	64,29	21,43
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	2	4	0	10	100,00	23,81
Tra 5 e 10 anni	1	0	2	2	0	5	41,67	22,73	0	2	5	0	0	7	58,33	16,67
Superiore a 10 anni	0	0	8	2	2	12	42,86	54,55	0	0	9	6	1	16	57,14	38,10
Totale	4	1	11	4	2	22			3	9	19	10	1	42		
Totale %	6,25	1,56	17,19	6,25	3,13	34,38			4,69	14,06	29,69	15,63	1,56	65,63		

⁽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⁾
Funzionari Categoria D	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,56
Funzionari Categoria D	Laurea magistrale	8	36,36	14	63,64	22	34,38
Funzionari Categoria D	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	1,56
Collaboratori Categoria C2	Diploma di scuola superiore	9	64,29	5	35,71	14	21,88
Collaboratori Categoria C2	Laurea	0	0,00	5	100,00	5	7,81
Collaboratori Categoria C2	Laurea magistrale	3	25,00	9	75,00	12	18,75
Coadiutori Categoria B2	Diploma di scuola superiore	1	25,00	3	75,00	4	6,25
Coadiutori Categoria B2	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	1,56
Ausiliari Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	1	25,00	3	75,00	4	6,25
Totale personale		22		42		64	
Totale % sul personale complessivo		18,49		35,29		53,78	

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

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

Al 31 dicembre 2025, la composizione del personale dell'Università della Valle d'Aosta presenta le seguenti caratteristiche.

Il personale dell'Ateneo risulta composto da 119 unità, di cui 51 uomini (42,9%) e 68 donne (57,1%), confermando la prevalenza femminile già evidenziata negli anni precedenti. La distribuzione per classi di età mostra una concentrazione nelle fasce centrali della carriera: la classe 41-50 anni rappresenta il 33,62% del totale, mentre la fascia 51-60 anni il 35,29%. Seguono la fascia 31-40 anni (12,61%), quella oltre i 60 anni (12,60%) e infine la fascia under 30 (5,88%). Si rileva una forte presenza di personale con esperienza consolidata, mentre la quota di personale più giovane rimane relativamente contenuta, sebbene in lieve crescita rispetto agli anni precedenti.

Analizzando la distribuzione per genere nelle diverse classi di età, si osserva che tra gli uomini la concentrazione maggiore si registra nella fascia 51-60 anni (21 unità, pari al 41,2% degli uomini) e nella fascia 41-50 anni (15 unità, pari al 29,4%). Tra le donne la fascia più rappresentata è quella 41-50 anni (25 unità, pari al 36,8% delle donne), seguita dalla fascia 51-60 anni (21 unità, pari al 30,9%). La presenza nelle fasce più giovani rimane limitata: tra gli uomini gli under 30 rappresentano il 7,8%, mentre tra le donne il 4,4%. Si conferma una struttura anagrafica relativamente stabile, già osservata negli anni precedenti, e la necessità di monitorare gli eventuali processi di ricambio generazionale.

Circa i livelli di inquadramento, le posizioni dirigenziali risultano numericamente contenute. Il ruolo di Direttore Generale a tempo determinato risulta ricoperto da una donna, mentre tra i dirigenti di II fascia si registrano due unità, entrambe femminili, e un solo funzionario di categoria D con incarico dirigenziale a tempo determinato (ruolo ricoperto da un uomo). Questo dato conferma la forte presenza femminile nei ruoli apicali dell'amministrazione dell'Ateneo, in linea con quanto evidenziato l'anno precedente.

Nel personale tecnico-amministrativo (TA) la distribuzione continua a mostrare una significativa presenza femminile. Nella categoria D si registrano 23 unità complessive, di cui 7 uomini (30,4%) e 16 donne (69,6%). Nella categoria C2, una delle più numerose, si contano 31 unità, con 12 uomini (38,7%) e 19 donne (61,3%). Anche nella categoria B2 si osserva una netta prevalenza femminile (5 donne su 6 unità complessive, pari all'83,3%). Nella categoria A si registrano 4 unità complessive, di cui 1 uomo (25%) e 3 donne (75%). Si conferma, quindi, la tendenza già rilevata negli anni precedenti, con una presenza femminile predominante nella maggior parte delle categorie.

Rispetto al personale docente, la distribuzione appare relativamente equilibrata tra i generi. Tra i professori ordinari si registrano 15 unità, di cui 8 uomini (53,3%) e 7 donne (46,7%), confermando una situazione di sostanziale equilibrio. Tra i professori associati si contano 25 unità, con 14 uomini (56%) e 11 donne (44%), evidenziando una leggera prevalenza maschile, ma con un miglioramento della presenza femminile rispetto agli anni precedenti. I ricercatori di ruolo sono 8 complessivamente, con una prevalenza maschile (5 uomini e 3 donne), mentre il personale ricercatore a tempo determinato conta 5 unità, con una distribuzione relativamente equilibrata tra i generi (3 uomini e 2 donne) e appartenenti alle classi di età più giovani coerentemente con la tipologia di inquadramento. Variazioni rispetto agli anni precedenti nel numero di PA e PO sono spesso indicative di passaggi di carriera o di nuove assunzioni.

Rispetto all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali emerge che il personale tecnico-amministrativo presenta in larga parte una permanenza significativa nel medesimo profilo o livello. In particolare, 28 unità su 64 (43,75%) risultano avere un'anzianità superiore ai 10 anni, con una prevalenza femminile (16 donne pari al 57,14% del gruppo, contro 12 uomini pari al 42,86%). Seguono le permanenze tra 5 e 10 anni con 12 unità (18,75%), mentre 15 unità (23,44%) presentano un'anzianità inferiore ai 3 anni, dato che riflette l'ingresso relativamente recente di parte del personale. La fascia tra 3 e 5 anni rappresenta 10 unità (15,63%) ed è composta esclusivamente da donne.

Per quanto riguarda il livello di istruzione del personale non dirigenziale, i dati mostrano un profilo mediamente qualificato. La componente più numerosa è rappresentata dai funzionari di cat. D con laurea magistrale (22 unità, pari al 34,38% del personale), seguiti dai collaboratori di cat. C2 con diploma di scuola superiore (14 unità, 21,88%) e da quelli con laurea magistrale (12 unità, 18,75%). Si conferma nelle categorie più alte il buon livello di qualificazione del PTA dell'Ateneo,

mentre nei profili più operativi permane una maggiore incidenza di titoli di studio di livello secondario, coerente con le caratteristiche delle mansioni svolte.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	4	1	10	4	2	21	35,00	95,45	3	8	17	9	2	39	65,00	86,67
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	14,29	4,55	0	1	3	2	0	6	85,71	13,33
Totale	4	1	11	4	2	22			3	9	20	11	2	45		
Totale %	5,97	1,49	16,42	5,97	2,99	32,84			4,48	13,43	29,85	16,42	2,99	67,16		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PART-TIME VERTICALE AL 89,93%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,26
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	10,53
Part time orizzontale al 77,77 %	0	0	1	0	0	1	100,00	16,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--
part time orizz. 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	5,26
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	10,53
Lavoro agile tempo determinato	1	0	2	1	1	5	27,78	83,33	0	5	5	3	0	13	72,22	68,42
Totale	1	0	3	1	1	6			0	6	8	5	0	19		
Totale %	4,00	0,00	12,00	4,00	4,00	24,00			0,00	24,00	32,00	20,00	0,00	76,00		

⁽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

Dall'analisi della tabella relativa alla fruizione delle misure di conciliazione (part-time e lavoro agile) emerge che tali strumenti sono utilizzati complessivamente da 25 unità di personale tecnico-amministrativo, con una marcata prevalenza femminile. In particolare, 19 beneficiari sono donne (76%) e 6 sono uomini (24%), evidenziando come queste misure siano maggiormente utilizzate dal personale femminile. Per quanto riguarda le tipologie di strumenti, il lavoro agile a tempo determinato rappresenta la misura più diffusa, con 18 casi complessivi, di cui 13 donne (72,22%) e 5 uomini (27,78%). L'utilizzo femminile del lavoro agile rappresenta inoltre il 68,42% del totale delle lavoratrici, mentre tra gli uomini la quota è pari all'83,33% dei beneficiari maschi.

Il part-time risulta invece utilizzato in misura molto più limitata e quasi esclusivamente dal personale femminile. Il part-time verticale al 89,93% riguarda 1 sola unità, interamente femminile (100% donne, pari al 5,26% del totale delle lavoratrici). Analogamente, il part-time orizzontale al 91,67% interessa 2 unità, anch'esse esclusivamente femminili (100% donne, pari al 10,53% del totale delle lavoratrici). Per quanto riguarda la distribuzione per età, tra gli uomini la fruizione delle misure di conciliazione si concentra soprattutto nella fascia 41-50 anni (12%), mentre tra le donne la maggiore incidenza si registra nelle fasce 41-50 anni (32%) e 51-60 anni (20%). Nel complesso, questi dati evidenziano come gli strumenti di conciliazione siano utilizzati prevalentemente dal personale femminile e nelle fasi centrali della carriera lavorativa.

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	12	24,00	38	76,00	50	31,45
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	24	100,00	24	15,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	28	52,83	25	47,17	53	33,33
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15	46,88	17	53,13	32	20,13
Totale permessi	55	34,59	104	65,41	159	

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

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

La tabella relativa alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla Legge 104/1992 evidenzia complessivamente 159 permessi fruiti, di cui 104 da donne (65,41%) e 55 da uomini (34,59%), confermando una maggiore incidenza dell'utilizzo di questi strumenti da parte del personale femminile. In particolare, per quanto riguarda i permessi giornalieri L.104/1992, si registrano 50 giornate complessive, di cui 38 utilizzate da donne (76%) e 12 da uomini (24%), indicando una prevalente assunzione da parte delle lavoratrici dei compiti di assistenza familiare. Ancora più marcata è la differenza nei permessi orari L.104/1992, pari a 24 ore complessive, utilizzate interamente da donne (100%). Diversa appare invece la distribuzione dei permessi per congedi parentali: per i permessi giornalieri si registrano 53 giornate complessive, con una distribuzione relativamente equilibrata tra i generi (28 uomini, pari al 52,83%, e 25 donne, pari al 47,17%). Anche nei permessi orari per congedi parentali la ripartizione risulta abbastanza equilibrata, con 15 casi maschili (46,88%) e 17 femminili (53,13%), su un totale di 32 permessi. Nel complesso, i dati mostrano una differenziazione tra le diverse tipologie di strumenti: mentre i permessi legati all'assistenza (L.104/1992) risultano utilizzati prevalentemente dalle donne, i congedi parentali mostrano una distribuzione più equilibrata tra i generi, segnalando una maggiore partecipazione anche da parte degli uomini alle responsabilità di cura 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? **No**

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

Azione 1 - Evento informativo nei confronti della comunità universitaria e del territorio valdostano avente ad oggetto "Il codice di condotta dell'Università della Valle d'Aosta - Université de la Vallée d'Aoste e il ruolo della Consigliera di fiducia".

Azione 2 - Attività di formazione (4 ore suddivise in due incontri) su tematiche concernenti le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze. Sono state realizzati tre incontri (due per il personale tecnico amministrativo e uno per il personale docente) sulla violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio.

Azione 3 - Aggiornamento e implementazione della pagina relativa al CUG onde migliorarne l'accesso.

Azione 4 - Costituzione di un gruppo interateneo costituito dal Direttore generale, due dirigenti dell'Ateneo e dal Presidente del CUG per la predisposizione del Bilancio di genere e del GEP. Il 17 novembre si è tenuta un'attività di formazione di 3 ore con un'esperta nella redazione dei documenti citati.

Azione 5 - Realizzazione di due incontri on line di un'ora ciascuno (un incontro per il personale tecnico amministrativo e per il personale docente e un incontro per studentesse e studenti) in cui è stato presentato il nuovo regolamento per l'attivazione dell'identità alias.

Azione 6 - Presentazione degli esiti dell'indagine "Star bene all'Università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta" al personale tecnico amministrativo e docente dell'Ateneo.

Azione 7 - A partire dai risultati dell'indagine (Azione 6) è stato costituito un gruppo di lavoro inter-Ateneo volto ad individuare e a pianificare le possibili azioni di miglioramento per le tematiche/aree ritenute più critiche. I risultati dell'analisi sono stati presentati al Direttore generale e alla Rettrice e sono stati utilizzati per costruire le Azioni positive per il 2026.

Azione 8 - Partecipazione di 3 componenti del CUG al congresso annuale COUNIPAR dal titolo "il valore dell'uguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico".

Azione 9 - Istituzione di una sezione della Biblioteca di Ateneo dedicata alle tematiche di Genere. Sono stati acquistati numerosi volumi di recente pubblicazione.

Azione 10 - Realizzazione di una mostra fotografica nel nuovo Polo universitario dedicata ai Pride che sono stati organizzati ad Aosta negli ultimi 5 anni.

Le azioni sopra descritte si inscrivono nelle quattro aree in cui sono articolate le azioni positive: 1. Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere in relazione alle differenze all'interno della comunità accademica. 2. Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni. 3. Sostenere la cultura del benessere organizzativo. 4. Contribuire alla costruzione di una rete di alleanze tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) regionali, nazionali e altri simili organismi operanti a livello nazionale ed europeo. Il monitoraggio delle Azioni Positive del dicembre 2025 ha permesso di

constatare un buon livello di realizzazione delle azioni previste nelle quattro aree, ma ha anche evidenziato la necessità di investire nella realizzazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan.

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⁾
Obbligatoria	48	0	102	16	0	166	72,17	16,63	0	0	48	16	0	64	27,83	3,73
Aggiornamento professionale	184	16	414	150	28	792	33,83	79,36	80	401	747	296	25	1549	66,17	90,16
Tematiche CUG	1	0	8	4	0	13	23,64	1,30	1	9	17	12	3	42	76,36	2,44
Violenza di genere	4	2	15	4	2	27	30,00	2,71	0	9	31	19	4	63	70,00	3,67
Totale ore	237	18	539	174	30	998			81	419	843	343	32	1718		
Totale ore %	8,73	0,66	19,85	6,41	1,10	36,75			2,98	15,43	31,04	12,63	1,18	63,25		

⁽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?:

No

Nel corso del 2025 è stato realizzato un seminario di formazione rivolto ai 4 dirigenti dell'ateneo, onde sostenere il processo di realizzazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan pianificata nel 2026.

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⁾	
Concorso C2 francese	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Concorso C2 Prove	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
Concorso D italiano	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
Concorso D francese	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
Concorso D prove	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Selezione L. 68/99	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/FAR4/14/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/SONAIRGRAF/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
UNIVDA/FA4/15/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
UNIVDA/FAR4/16/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/01/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/02/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE4/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE4/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/02/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA_BORSA_CRT_MASREV22_01_2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA_AGRI_PAC/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA_AGRI_PAC/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/NODES_SPOKE3/03/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSAS/NODES_SPOKE3/04/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/SMARTDECO/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/SMARTECO/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA_FER23/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/RISE/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/SMARTECO/03/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
UNIVDA/BORSA/CRTMASREV25/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA/CONSENSO/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
UNIVDA/BORSA_AGRI_PAC/03/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
VIG/PRGT/01/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
GRA24/PRGT/01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
AMONT/PRGT01/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
AMONT/PRGT/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
GRANUT/PRGT/02/2025	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Donna
RAI/PRGT/02/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Uomo
BAJ/PRGT/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
SHS/PRGT/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
RISE/PRGT/01/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
PIU24/PRGT02/2025	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
POC ACCADEMICI*	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
POC ACCADEMICI*	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
CONTO TERZI RAVA - DIPARTIMENTO SANITA E SALUTE **	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
PVC PROFESSORE II FASCIA SSD PSIC-04/A	1	33,33	2	66,67	3	2,17	Donna
PVC PROFESSORE I FASCIA SSD GEOG-01/B	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
PVC PROFESSORE I FASCIA SSD PAED-01/A	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
PROCEDURA SELETTIVA RICERCATORE A TD IN TENURE TRACK RTT	2	66,67	1	33,33	3	2,17	Uomo
Totale personale	70		68		138		
Totale % sul personale complessivo	58,82		57,14		115,97		

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

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

Dall'analisi della tabella relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso emerge una partecipazione complessivamente equilibrata tra uomini e donne nei processi di selezione e reclutamento dell'Ateneo. Nel complesso nel 2025 sono stati coinvolti 138 componenti di commissione, di cui 70 uomini (50,7%) e 68 donne (49,3%), evidenziando quindi una distribuzione sostanzialmente paritaria tra i generi. Le commissioni risultano generalmente composte da tre membri, con una composizione che nella maggior parte dei casi segue uno schema 2/1, alternando commissioni con prevalenza femminile (66,67% donne e 33,33% uomini) e commissioni con prevalenza maschile (66,67% uomini e 33,33% donne). Questo andamento conferma che, pur in presenza di variazioni nelle singole procedure, non si riscontra una sistematica esclusione di uno dei due generi nella partecipazione agli organi valutativi. Per quanto riguarda il ruolo di presidente di commissione, si osserva una presenza significativa di entrambi i generi, con un'alternanza tra uomini e donne nelle diverse procedure concorsuali e selettive. Nel complesso, la distribuzione delle presidenze appare coerente con l'equilibrio generale rilevato nella composizione delle commissioni, contribuendo a garantire una rappresentanza di genere adeguata anche nei ruoli di coordinamento dei processi selettivi.

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 %
Direttore Generale a tempo determinato	€0,00	€88796,00	€ 88796,00	100,00
Dirigenti di II fascia a tempo determinato e indeterminato	€72832,00	€73085,30	€ 253,30	0,35
Funzionari Categoria D	€41377,70	€35474,60	€ -5903,10	-16,64
Collaboratori Categoria C2	€30916,00	€30659,90	€ -256,10	-0,84
Coadiutori Categoria B2	€31145,90	€29643,20	€ -1502,70	-5,07
Ausiliari Categoria A	€28134,80	€25105,90	€ -3028,90	-12,06

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Professori Ordinari	€50446,50	€56906,50	€ 6460,00	11,35
Professori Associati	€33820,40	€39754,60	€ 5934,20	14,93
Ricercatori di ruolo	€27881,20	€34881,10	€ 6999,90	20,07
Ricercatori a tempo determinato	€27978,50	€20240,30	€ -7738,20	-38,23

Per quanto riguarda invece i differenziali retributivi tra uomini e donne, i dati mostrano una situazione diversificata a seconda dei diversi livelli di inquadramento. Nel personale tecnico-amministrativo si registrano in alcune categorie retribuzioni medie più elevate per gli uomini: ad esempio tra i funzionari di categoria D la retribuzione media maschile è pari a €41.377,70, contro €35.474,60 per le donne, con un differenziale del -16,64% a sfavore di queste ultime. Analogamente si rilevano differenze nelle categorie B2 (€31.145,90 per gli uomini contro €29.643,20 per le donne; -5,07%) e A (€28.134,80 contro €25.105,90; -12,06%). Tali differenze risultano tuttavia riconducibili principalmente a fattori strutturali, quali la maggiore anzianità di servizio di parte del personale maschile e la presenza di incarichi o posizioni organizzative che comportano trattamenti accessori e incrementi retributivi. Nel personale docente, invece, il differenziale retributivo appare in diversi casi a favore delle donne. Tra i professori ordinari la retribuzione media femminile è pari a €56.906,50, superiore a quella maschile (€50.446,50), con un differenziale del +11,35%. Analoga situazione si osserva tra i professori associati (€39.754,60 per le donne contro €33.820,40 per gli uomini; +14,93%) e tra i ricercatori di ruolo (€34.881,10 contro €27.881,20; +20,07%). In questi casi le differenze sono principalmente riconducibili ai meccanismi di progressione economica previsti dal sistema universitario, basati su scatti stipendiali legati all'anzianità di servizio e alla progressione di carriera, oltre che alla diversa distribuzione temporale delle assunzioni e dei passaggi di fascia. Un caso particolare riguarda invece i ricercatori a tempo determinato, dove la retribuzione media maschile risulta più elevata (€27.978,50 contro €20.240,30, con un differenziale del -38,23%), differenza che può essere spiegata dalla diversa durata dei contratti o dal momento di ingresso nel ruolo durante l'anno di riferimento.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere? **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nel corso del 2025 è stata realizzata una presentazione al CUG delle attività effettivamente svolte nell'ambito del **servizio di ascolto, sostegno e counseling psicologico**, rivolto a tutti i membri della comunità universitaria (studenti, docenti, PTA), che ha permesso di comprendere meglio le tipologie di utenti che lo hanno utilizzato e le situazioni più frequentemente riportate, offrendo informazioni utili per una promozione più mirata del servizio e per la proposta di azioni volte a migliorare il benessere della comunità universitaria. Le rilevazioni relative al benessere percepito e al gradimento del servizio, effettuate attraverso questionari anonimi somministrati al termine dei cicli di intervento, hanno evidenziato punteggi molto elevati, a conferma dell'apprezzamento e dell'utilità percepita del servizio da parte degli utenti.

Attraverso lo Sportello Counseling, l'Università della Valle d'Aosta ha messo a disposizione della comunità universitaria (studenti/studentesse e personale docente e amministrativo) uno sportello di consulenza individuale volto a migliorare il livello di benessere psicofisico e di adattamento alle richieste del percorso di studio. I servizi offerti sono stati i seguenti: Colloqui individuali di counseling psicologico I colloqui hanno per oggetto tematiche individuali o più strettamente legate al percorso di studi. La cadenza degli incontri è concordata con la persona interessata (settimanale o più dilatata nel tempo). Le attività si svolgono in presenza o eventualmente anche da remoto (via Teams) per consentire l'accesso anche a studenti e studentesse impegnati/e in attività accademiche fuori sede. Numero massimo di incontri: 4. Colloqui individuali di counseling pedagogico su metodo di studio e BES/DSA Nell'ambito dello sportello di ascolto sono offerte attività orientate a migliorare le strategie di apprendimento per studenti e studentesse che ne sentano l'esigenza, insieme ad attività di supporto nello screening di orientamento DSA/BES e consulenza per chi è già in possesso di diagnosi al fine di un eventuale adattamento delle pratiche nello studio in contesto universitario. Attività di gruppo - L'esperienza universitaria è un momento della vita in cui accrescere non solo competenze e conoscenze, ma anche attitudini e risorse utili a promuovere una migliore gestione dello stress ed una crescita personale. In quest'ottica è previsto un gruppo che si muove all'interno del modello ACT - Acceptance and Commitment Therapy, utilizzandone principi cardine come quelli della consapevolezza e dell'azione impegnata, con un approfondimento della pratica della Mindfulness. Il gruppo non ha un focus sulla risoluzione di un disagio o di un problema psicologico ed è pertanto aperto a tutti. Il percorso prevede 8 incontri della durata di 2 ore circa. L'attività è organizzata con un minimo di 5 partecipanti ed un massimo di 20. Colloqui individuali pedagogici su bilancio delle competenze e orientamento nella transizione dalla formazione al mondo del lavoro.

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

Nel 2025 non sono state effettuate nuove rilevazioni di valutazione dello stress lavoro correlato e/o del benessere organizzativo: come stabilito nell'anno precedente, si è scelto di approfondire l'analisi dei risultati delle ultime due indagini svolte per trarne indicazioni utili alla proposta di azioni volte a migliorare il benessere organizzativo di tutto il personale dell'Ateneo.

E' stato quindi costituito un gruppo di lavoro che ha preso in esame, mettendoli a confronto negli aspetti sovrapponibili, i risultati dell'ultima rilevazione sul benessere organizzativo, rivolta al personale tecnico-amministrativo (rilevazione del 2023 con riferimento all'anno 2022), e dell'indagine dal titolo "Star bene in ateneo: il benessere organizzativo all'Università della Valle d'Aosta", effettuata nel corso del 2024 da un gruppo di ricerca facente capo all'Università degli Studi di Torino e rivolta al personale tecnico-amministrativo, ai docenti (di ruolo e a contratto), nonché ai titolari di assegni e borse di ricerca.

Il gruppo di lavoro creato ad hoc, a partire dall'analisi in parallelo dei risultati di tali rilevazioni, ha elaborato un documento di sintesi che evidenzia fattori protettivi e aspetti di criticità emersi dai dati esaminati e che propone possibili azioni da intraprendere per rinforzare i fattori protettivi e mitigare i fattori di stress individuati. Tale documento è stato presentato al Direttore generale e alla Rettrice, nonché ai membri del CUG, e ha costituito la base per l'elaborazione di alcune delle proposte inserite nel Piano delle Azioni positive per il 2026.

Sulla base di quanto emerso dall'analisi parallela delle due ultime rilevazioni, il gruppo di lavoro ha individuato quattro possibili aree di intervento: la prima riguarda la comunicazione, con la proposta di realizzazione di incontri rivolti a PTA e docenti per agevolare la trasmissione e la condivisione di informazioni rilevanti per la comunità accademica. La seconda area tocca l'esigenza di formazioni mirate: la proposta è quella di progettare un corso rivolto alle figure apicali, sia della

componente amministrativa che di quella accademica, centrato sulle competenze trasversali legate alla gestione delle risorse umane (capacità di ascolto, di dare e ricevere feedback costruttivi, di motivare, di coordinare gruppi di lavoro, di valorizzare le capacità dei dipendenti, di gestire i conflitti e lo stress, proprio e dei colleghi...). Parallelamente, è stata proposta la realizzazione di incontri formativi rivolti a tutto il personale sui temi del benessere e della salute mentale, dei *social stressors* (conflitto, inciviltà lavorativa), dei nuovi rischi legati alle modificazioni dell'ambiente di lavoro e del modo di lavorare (intensificazione del lavoro, *workaholism*, rischi legati alla digitalizzazione e al sovraccarico di informazioni). La terza area riguarda la valutazione e prevede la realizzazione di un incontro obbligatorio per il PTA, con particolare attenzione ai nuovi assunti, per l'illustrazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. La quarta area riguarda infine il senso di appartenenza e prevede la realizzazione di appuntamenti di carattere ludico/sportivo/ricreativo per offrire occasioni di incontro e scambio tra le diverse componenti della comunità accademica (studenti, docenti e PTA); in questo ambito, a novembre 2025 sono stati avviati incontri propedeutici alla creazione di un Coro di Ateneo. E' stato inoltre previsto un monitoraggio puntuale dell'utilizzo del lavoro agile da parte del PTA, in modo da poter valutare punti di forza ed eventuali necessità di modifiche del regolamento che lo disciplina.

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel Piano triennale di sviluppo 2024-2026 e Piano delle performance 2025, non sono presenti obiettivi specifici connessi alla dimensione delle pari opportunità, essendo stata quest'ultima presa in esame e tenuta fortemente in considerazione dal CPG (CUG) nell'ambito delle attività svolte, nell'anno di riferimento.

Il Comitato, in ogni caso, auspica per i prossimi anni un meccanismo di raccordo tra la propria attività e la dimensione di performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso.

In tale ottica, il CPG (CUG) si rende disponibile a fornire il supporto del caso ai fini dell'aggiornamento del complessivo Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in essere in Università, al fine di renderlo sempre più adeguato alle nuove sfide che vedranno coinvolta l'intera comunità universitaria.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Atto del Consiglio dell'Università della Valle d'Aosta

Tipologia di atto: Deliberazione del Consiglio dell'Università della Valle d'Aosta

Data: 29/03/2022

Organo sottoscrittore: Consiglio dell'Università della Valle d'Aosta

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

Dotazione euro:

€5300,00

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.univda.it/homepage/ateneo/organi-di-ateneo/comitato-permanente-di-garanzia/>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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

- Piani di formazione del personale

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive

Supporto nell'organizzazione dell'iniziativa "Il Parco in Rosa" (passeggiata nel Parco del Mont Avic con guida professionale) che si è svolta l'8 marzo 2025.

Supporto nell'organizzazione "21 tappe verso l'equità di genere" in collaborazione con il CONI in data 27 maggio.

Parere favorevole alla proposta "Assorbenti gratuiti nelle università".

Azioni positive

Pubblicazione sulla home page del catalogo/portale della Biblioteca di una bibliografia ispirata alla mostra "Aosta Proud" e dedicata a stereotipi e pregiudizi nei confronti di ogni diversità, e di come questi possano generare forme di discriminazione.

Richiesta all'Assessore all'Urbanistica del Comune di Aosta per un "Posto rosa" nel parcheggio antistante l'Università.

Decisione dell'acquisto di testi per la biblioteca sulle tematiche su cui lavora il CPG-CUG con i residui del budget 2025.

Azioni positive

Progettazione e organizzazione delle seguenti attività formative:

- "Violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio: definizione, casistica. Profili di responsabilità e di tutela in relazione al codice di ateneo".
- "Il Bilancio di Genere e il Gender Equality Plan".
- "L'Identità Alias nei contesti universitari."

Organizzazione e promozione del ciclo di lezioni aperte alla cittadinanza dedicate al tema della violenza di genere.

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2025 il CUG ha ulteriormente affinato le proprie modalità operative, mantenendo al contempo una costante e proficua interlocuzione con la governance dell'Ateneo. Attraverso le diverse iniziative e le presentazioni a tutte le componenti della comunità accademica, il CUG è diventato un organo sempre più riconosciuto all'interno di UNIVDA.

Di particolare rilievo è stato l'impegno profuso nella collaborazione alle seguenti attività:

- progettazione e realizzazione di iniziative formative rivolte al personale tecnico-amministrativo e docente sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere e del bilancio di genere;
- analisi delle due più recenti indagini condotte all'interno dell'Ateneo sul benessere organizzativo, a partire dalle quali sono state individuate specifiche azioni di miglioramento da attuare nel 2026 e nel 2027;
- rafforzamento della sinergia con la Consigliera di Fiducia per il monitoraggio e la prevenzione di fenomeni di molestie e mobbing.
- individuazione di libri inerenti tematiche dell'identità di genere per la costituzione di una sezione specifica all'interno della biblioteca di ateneo.

In prospettiva, il CUG è chiamato a svolgere un ruolo sempre più strategico nel promuovere e sostenere una cultura organizzativa fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle molteplicità, contribuendo a consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e attento al benessere di tutte le persone. Per questo motivo, nelle azioni positive del 2026 sono state previste ulteriori iniziative formative, l'organizzazione di un convegno e la collaborazione alla realizzazione del Bilancio di Genere e del Gender Equality Plan. In linea con la normativa di riferimento, questi ultimi due strumenti sono individuati dal CUG come leve indispensabili per costruire un contesto lavorativo capace di riconoscere e rispettare le differenze, promuovere pari opportunità e prevenire ogni forma di discriminazione.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-della-valle-daosta-universite-de-la-vallee-daoste-2026>