



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Trieste - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi di Trieste

Regione: Friuli-Venezia Giulia

Provincia: TS

Comune: Trieste

CAP: 34127

Indirizzo: Piazzale Europa, 1

Codice Amministrazione: units

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

## Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2023

2020-2022

2023 - 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_units-  
triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_units-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_units-triennio\\\_2020-2022-anno\\\_2020.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_units-triennio\_2020-2022-anno\_2020.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)  
(730.31 KB)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_units-triennio\\\_2023-2025-anno\\\_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_units-triennio\_2023-2025-anno\_2023.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)  
(881.73 KB)

2024

2025

2023 - 2025

2023 - 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_units-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_units-  
triennio\\_2023-2025-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_units-triennio\\\_2023-2025-anno\\\_2024.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_units-triennio\_2023-2025-anno\_2024.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)  
[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\\_azioni\\\_positive\\\_units-triennio\\\_2023-2025-anno\\\_2025.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\_azioni\_positive\_units-triennio\_2023-2025-anno\_2025.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf)

<a href="#">no- triennale/units/2023-2025/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf</a> (2.06 MB)	<a href="#">no- triennale/units/2023-2025/piano_azioni_positive_units-triennio_2023-2025-anno_2025.pdf</a> (951.83 KB)
---	---

---

2026

---

2026 - 2029

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_units-triennio\\_2026-2029-anno\\_2026.pdf](#)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_units-triennio\\_2026-2029-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_units-triennio_2026-2029-anno_2026.pdf))  
(904.13 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
Organo di vertice	rettore	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello generale	direttore generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti Tempo Ind	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI TD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	30	77	96	70	0	5	35	52	31
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	10	34	65	0	0	6	16	19
Personale non dirigente	RD Tempo Determinato	1	45	16	6	2	2	27	14	7	0
Personale non dirigente	RU Tempo Indeterminato	0	0	1	14	10	0	0	0	14	10
Personale non dirigente	RR Tempo Determinato	0	2	0	0	0	2	5	1	0	0
Personale non dirigente	Non Docenti TI - B	1	1	2	10	7	1	0	0	10	5
Personale non dirigente	Non Docenti TI - C	8	39	33	62	24	18	61	52	89	33
Personale non dirigente	Non Docenti TI - D	1	8	14	28	10	2	24	19	58	12
Personale non dirigente	Non Docenti TI - EP	0	1	1	10	4	0	1	1	7	6

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	Non Docenti TD - C	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - D	2	0	0	0	0	1	2	1	1	0
Personale non dirigente	Non Docenti TD - tecnologo	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TI	0	1	0	2	0	0	1	2	8	6
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TD	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0
Totale personale		13	127	155	264	193	29	131	132	268	122
Totale % sul personale complessivo		0,91	8,86	10,81	18,41	13,46	2,02	9,14	9,21	18,69	8,51

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	12	77	72	47	10	218	45,89	29,11	25	94	67	61	10	257	54,11	37,85
Tra 3 e 5 anni	0	44	46	38	15	143	56,52	19,09	4	29	36	36	5	110	43,48	16,20
Tra 5 e 10 anni	1	6	29	75	39	150	63,03	20,03	0	8	23	43	14	88	36,97	12,96
Superiore a 10 anni	0	0	8	102	128	238	51,52	31,78	0	0	6	125	93	224	48,48	32,99
Totale	13	127	155	262	192	749			29	131	132	265	122	679		
Totale %	0,91	8,89	10,85	18,35	13,45	52,45			2,03	9,17	9,24	18,56	8,54	47,55		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

	Uomini	Donne	Totale
--	--------	-------	--------

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
PO-PA-RU-RD	Laurea	316	62,95	186	37,05	502	35,15
PO-PA-RU-RD	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
PO-PA-RU-RD	Dottorato di ricerca	163	73,42	59	26,58	222	15,55
PTA-CEL	Inferiore al Diploma superiore	28	65,12	15	34,88	43	3,01
PTA-CEL	Diploma di scuola superiore	127	41,50	179	58,50	306	21,43
PTA-CEL	Laurea	105	31,53	228	68,47	333	23,32
PTA-CEL	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
PTA-CEL	Dottorato di ricerca	10	50,00	10	50,00	20	1,40
Totale personale		749		679		1428	
Totale % sul personale complessivo		52,23		47,35		99,58	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione al personale docente si registra un marcato differenziale in favore del genere maschile per quanto concerne il ruolo dei professori ordinari (109 uomini; 41 donne) e dei professori associati (273 uomini; 123 donne), anche se nel 2025 l'incremento del numero di donne è stato maggiore solo per il ruolo di professore ordinario, grazie all'attivazione dell'azione contemplata nel gender equality plan di Ateneo consistente nella premialità in termini di punti organico in favore dei Dipartimenti per riequilibrare il divario di genere nella prima fascia.

Per il ruolo di professore associato, invece, il dato per il genere femminile è sceso di 3 unità (da 126 a 123). Rispetto al 2024 si è ridotto il sensibile disequilibrio di genere che caratterizzava i ricercatori a termine: nel 2025, infatti, si registra una diminuzione di 18 unità per il genere maschile e l'aumento di 1 unità per il genere femminile (70 uomini; 50 donne). In relazione ai ricercatori di ruolo a tempo indeterminato il gap è minimo (25 uomini; 24 donne); per quanto riguarda la nuova categoria di ricercatori a tempo determinato (RTT), invece, si registra una tendenza opposta con la maggior presenza di donne, pari a 8 unità, rispetto agli uomini, pari a 2 unità.

Per quanto concerne il personale tecnico amministrativo non dirigenziale, si registra una presenza maggiore delle donne, pari a 433 unità di personale, a fronte di 270 uomini. Quanto al personale dirigenziale esiste un lieve disequilibrio (2 donne, di cui una qualifica di dirigente generale; 3 uomini, di cui uno è a termine).

Dalle tabelle si ricava che la componente di genere maschile del personale di Ateneo TA e CEL è prevalentemente impiegata a tempo pieno (94,81%), mentre solo il 5,18% degli uomini è impiegato con regime di orario a tempo ridotto. In relazione al personale di genere femminile prevale l'impiego a tempo pieno (90,76%), ricorrendo al lavoro a tempo parziale il restante 9,24%. Rispetto alla relazione del 2024, si segnala un ritorno del differenziale a sfavore delle donne rispetto all'uso del lavoro part-time con riduzione oraria inferiore o uguale al 50%, modalità che ha visto prevalere il ricorso da parte delle donne rispetto agli uomini nel 2025 (47,83% uomini; 52,17% donne), invertendo la tendenza dello scorso anno che vedeva una leggera differenza in favore degli uomini (52,17% uomini; 47,83% donne).

Perdura invece un forte squilibrio in relazione al ricorso al lavoro part-time con riduzione oraria superiore al 50% (9,68% uomini; 90,32% donne), in leggera diminuzione rispetto ai valori dello scorso anno (9,09% uomini; 90,91% donne).

Complessivamente nell'Ateneo di Trieste sussiste un lieve gap di genere se si considera tutto il personale (docente/non docente): gli uomini rappresentano il 52,45% e le donne il 47,55% del personale, gap che si è minimamente ridotto rispetto al 2024 di 0,26 punti percentuale. Il maggiore disequilibrio si ha con riguardo al personale con anzianità compresa tra 5 e 10

anni di servizio (uomini 63,03%; donne 36,97%), segue poi il personale con anzianità compresa tra i 3 e i 5 anni di servizio (uomini 56,52% donne 43,48%), quello con anzianità superiore a 10 anni di servizio (uomini 51,52%; donne 48,48%). Invece, grazie ai nuovi reclutamenti, rispetto al 2024 nel 2025 non sussiste il gap in relazione al personale con meno di 3 anni di servizio: risultano invece più donne che uomini (uomini 45,89 %, donne 54,11%).

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	1	0	8	2	11	47,83	4,07	0	1	3	5	3	12	52,17	2,77
Part Time >50%	0	0	1	2	0	3	9,68	1,11	0	0	1	21	6	28	90,32	6,47
Tempo Pieno	12	49	50	102	43	256	39,45	94,81	25	93	72	150	53	393	60,55	90,76
Totale	12	50	51	112	45	270			25	94	76	176	62	433		
Totale %	1,71	7,11	7,25	15,93	6,40	38,41			3,56	13,37	10,81	25,04	8,82	61,59		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	1	1	11	1	14	25,45	8,05	0	2	10	22	7	41	74,55	11,23
Personale che fruisce del lavoro agile	4	36	38	49	23	150	32,40	86,21	12	78	66	115	42	313	67,60	85,75
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	6	4	10	47,62	5,75	0	0	2	5	4	11	52,38	3,01
Totale	4	37	39	66	28	174			12	80	78	142	53	365		
Totale %	0,74	6,86	7,24	12,24	5,19	32,28			2,23	14,84	14,47	26,35	9,83	67,72		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Esiste un significativo divario anche per quanto concerne il lavoro agile e il lavoro part time come misura di conciliazione vita/lavoro. Le donne utilizzano maggiormente queste tipologie di lavoro flessibile e, nello specifico, nel 74,55% ricorrono al part time a fronte del 25,45% degli uomini; nel 67,60% dei casi le donne usano il lavoro agile a fronte del 32,40% degli uomini.

Il gap risulta tuttavia molto diminuito in relazione all'uso della flessibilità oraria come misura di conciliazione vita/lavoro (47,62%; 52,38%): tali dati devono essere letti anche alla luce del fatto che per il personale di genere maschile il regime orario a tempo pieno è preponderante.

Anche in relazione all'uso del lavoro agile con finalità di conciliazione si conferma il prevalente uso di questa modalità da parte delle donne (lavoro agile: uomini 32,40%; 67,60% donne).

Salvo il dato concernente l'uso della flessibilità oraria come misura di conciliazione vita/lavoro, la situazione complessiva, in realtà, non appare particolarmente mutata a fronte dell'approvazione, a inizio 2024, del nuovo Regolamento per la disciplina del lavoro agile e delle linee guida in tema di orario di lavoro entrato in vigore nel gennaio 2025.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	390	43,24	512	56,76	902	34,21
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	228	26,67	627	73,33	855	32,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	69	10,65	579	89,35	648	24,57
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	2,59	226	97,41	232	8,80
Totale permessi	693	26,28	1944	73,72	2637	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In relazione ai congedi e ai permessi ex lege n. 104/1992 si rileva che sono stati fruiti nel 26,28% dei casi da uomini e nel 73,72% da donne, in lieve diminuzione rispetto ai valori del 2024 (30,24% uomini; 69,76% donne), secondo questa suddivisione: permessi giornalieri, uomini 43,24% e 56,76% donne; permessi orari, uomini 26,67% e 73,33% donne; permessi giornalieri per congedi parentali, 10,65% uomini e 89,35% donne; permessi orari per congedi parentali, 10,65% uomini e 89,35% donne.

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

#### OB 1

PAP 2023-2025

Azione 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

B. Promuovere un linguaggio inclusivo

PIAO 2025

OB. DG\_IND7 Promozione delle Pari opportunità attraverso l'uso di un linguaggio appropriato

IND 7.1 Predisposizione di Linee guida per adottare una metodologia easy-to-read-text (Testo Facile da Leggere)

L'adozione delle Linee guida ha l'obiettivo di promuovere le pari opportunità attraverso un linguaggio accessibile, chiaro e inclusivo, che possa applicarsi a contenuti scritti, video e audio, per renderli comprensibili a persone con difficoltà di lettura e di apprendimento, con disabilità cognitive o con una conoscenza limitata della lingua. Le Linee guida si basano sui seguenti principi fondamentali: chiarezza, inclusività, pertinenza, coerenza e accessibilità.

Le LG sono state inviate a MR e Prorettore a dicembre 2025 (preventivamente sottoposte anche alla Presidente del CUG con mail del 18/12/2025)

#### OB 2

PAP 2023-2025

Azione 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

F. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali

PIAO 2025

OB. SI\_OP3 Progettazione delle opere di riqualificazione del campus interno di Piazzale Europa anche nell'ottica di applicazione del PEBA

IND 4.1 Presentazione degli interventi programmati per le Aree esterne - Lotti 1 e 2

Gli interventi programmati fanno riferimento a: 1° lotto - Rampa di collegamento tra gli edifici C1 e C9 e 2° lotto - Riqualificazione dei varchi di accesso carrabili. I progetti di fattibilità tecnico-economica finale, finalizzati al prosieguo dell'opera, sono stati approvati dal CdA nel mese di settembre 2025. Attualmente sono in fase di predisposizione gli elaborati di gara per l'affidamento dell'appalto integrato

#### OB 3

PAP 2023-2025

Ambito 1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

B. Ridurre la segregazione verticale del personale docente

Piano di Uguaglianza di Genere 2022-2024

Obiettivo I.2 Sistema premiale per i Dipartimenti in cui si favorisce il riequilibrio di genere

Per promuovere le pari opportunità nelle carriere accademiche, il CdA del 18/12/2024 ha approvato la destinazione di 3 punti organico al reclutamento nell'anno 2025 di professori ordinari ai sensi dell'art. 24, c. 6, L. 240/2010, al fine di contribuire al raggiungimento dell'Ob. I.2 del GEP 2022-2024. Le richieste di copertura sono state determinate dai Dipartimenti in base ai criteri previsti e approvate dal CdA nella seduta di febbraio 2025. Le procedure valutative sono state successivamente

avviate e concluse con presa di servizio entro il 1° ottobre 2025

#### **OB 4**

PAP 2023-2025

Ambito 2. PROMUOVERE IL BENESSERE DI CHI LAVORA E STUDIA IN ATENEO

C. Comunicazione aziendale e benessere lavorativo

PIAO 2025

OB. RU\_OP1 Revisione e semplificazione della regolamentazione interna

IND 1.2 Revisione del Regolamento sussidi al personale di ruolo per rilevanti esigenze personali e familiari del dipendente

La bozza di Regolamento è stata sottoposta all'attenzione delle Rappresentanze sindacali; la trattativa si è svolta dal mese di febbraio a maggio 2025; l'ipotesi di Accordo è stata sottoposta al vaglio del Collegio dei Revisori ed approvata dal CdA del medesimo mese. Il Regolamento aggiornato è stato diffuso a tutto il personale e pubblicato sul sito di Ateneo

#### **OB 5**

PAP 2023-2025

Ambito 1. CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

C. Promuovere il linguaggio di genere

D. Contrastare la violenza contro le donne e le molestie

E. Contrastare le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere

PIAO 2025

OB. SI\_OP3 Diffondere la cultura delle pari opportunità e dell'inclusione in Ateneo

IND 3.1 Studio di fattibilità sulla creazione di un percorso formativo multidisciplinare sul tema dedicato agli studenti (erogabile anche on line) con possibilità di riconoscimento crediti/open badge

E' stato progettato un Corso extracurricolare online rivolto agli studenti di tutti i Corsi e Dipartimenti, con emissione di Open Badge "Cultura dell'Inclusione e delle Pari Opportunità in Ateneo"; il corso è organizzato in tre moduli per complessive 30 ore di docenza. Il corso ha un taglio interdisciplinare con l'apporto di docenti afferenti a più Dipartimenti dell'Ateneo. Le tematiche di genere, dell'inclusione delle diversità e delle pari opportunità sono sviluppate secondo un approccio multidisciplinare e in una prospettiva interdisciplinare.

#### **OB 6**

PAP 2023-2025

Azione 1 CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI, RIEQUILIBRIO DI GENERE E PROMOZIONE DI PRATICHE INCLUSIVE

F. Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con bisogni speciali

PIANO STRATEGICO DI ATENEO 2023/2026

OB. DID-O.3 Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti

AZIONE DID-O.3-A.2 Consolidare le attività di formazione dei tutor, sia di carattere disciplinare che in ambito metodologico didattico, con particolare riguardo alle difficoltà di apprendimento e a condizioni specifiche (DSA/BES) degli studenti

PIAO 2025

OB. SI\_OP8 Incrementare la formazione e la sensibilizzazione dei docenti sulle tematiche della disabilità-DSA e BES, con particolare attenzione alle nuove assunzioni

IND 8.1 N. di eventi di formazione/aggiornamento sul tema

In ambito Teaching and Learning Centre, a maggio 2025 sono stati organizzati n. 2 seminari destinati ai docenti neoassunti. "L'università per l'inclusione: aspetti legislativi, servizi e ruolo della docenza", docente prof.ssa Elena Bortolotti e "Il benessere degli studenti universitari, docente prof.ssa Barbara Penolazzi". In autunno i due corsi sono stati riproposti

### **Piano di Azioni Positive (PAP) 2026-2029**

Il Piano di Azioni Positive per il triennio 2026-2029 è stato approvato dal CUG nella seduta n. 9 del 27.11.2025 e trasmesso

agli organi di Ateneo per la sua valutazione e successiva integrazione nei documenti di programmazione.

Il Comitato ha lavorato in modo collegiale, giungendo all'approvazione del documento dopo una serie di riunioni in cui sono state discusse e approvate le azioni in esso contenute.

Il PAP 2026-2029, rispetto ai precedenti documenti, è stato razionalizzato nei contenuti e semplificato nella forma affinché sia fruibile dalla governance e sia possibile l'inserimento delle azioni programmate nei documenti strategici di Ateneo.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale x personale TA	398	2444	2759	4190	1682	11473	34,41	66,38	1190	5366	4706	8129	2481	21872	65,59	78,43
Aggiornamento professionale x Docenti	0	366	200	341	175	1082	58,87	6,26	2	183	207	216	148	756	41,13	2,71
Aggiornamento professionale cel	0	2	0	11	0	13	26,53	0,08	0	6	2	15	13	36	73,47	0,13
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	0	185	76	261	60,14	1,51	0	0	0	173	0	173	39,86	0,62
Competenze manageriali/relazionali x personale TA	0	40	30	36	36	142	42,64	0,82	0	18	30	113	30	191	57,36	0,68
Competenze manageriali/relazionali x Dirigenti	0	0	0	6	6	12	100,00	0,07	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Formazione specialistica x personale TA	48	198	344	494	60	1144	45,94	6,62	60	360	330	542	54	1346	54,06	4,83
Formazione specialistica x Dirigenti	0	0	0	52	60	112	65,88	0,65	0	0	0	58	0	58	34,12	0,21
Sicurezza online x personale TA	24	148	65	186	44	467	27,96	2,70	44	137	127	649	246	1203	72,04	4,31
Sicurezza online x docenti e ricercatori	0	84	630	564	285	1563	52,31	9,04	0	110	392	597	326	1425	47,69	5,11
Sicurezza online x altri ruoli	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	12	0	12	100,00	0,04
Sicurezza: antincendio, PS, radioprotezione, Laser x Docenti e ricercatori	0	20	93	25	9	147	79,46	0,85	0	0	10	24	4	38	20,54	0,14
Sicurezza: antincendio, PS, Radioprotezione, Laser x personale TA	4	152	177	273	149	755	49,83	4,37	31	186	152	301	90	760	50,17	2,73
Sicurezza: antincendio, PS, radioprotezione, Laser x Dirigenti	0	0	0	96	16	112	87,50	0,65	0	0	0	16	0	16	12,50	0,06
Totale ore	474	3454	4298	6459	2598	17283			1327	6366	5956	10845	3392	27886		
Totale ore %	1,05	7,65	9,52	14,30	5,75	38,26			2,94	14,09	13,19	24,01	7,51	61,74		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Sì

**Partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione del Bilancio di Genere**

Il CUG partecipa alla redazione del Bilancio di Genere con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, della Presidente Maria Dolores Ferrara. Il Bilancio è stato approvato e presentato agli organi di Governo nel dicembre 2024 dalla Presidente del CUG.

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

## Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione Reclutamento personale Docente e ricercatore	134	53,82	115	46,18	249	39,78	
Reclutamento personale Docente e ricercatore: compresi i commissari per contratti di ricerca	156	55,32	126	44,68	282	45,05	
Presidente commissione di concorso PTA	16	69,57	7	30,43	23	3,67	
Componente commissione di concorso PTA	19	38,78	30	61,22	49	7,83	
Segretario commissione di concorso PTA	3	13,04	20	86,96	23	3,67	
Totale personale	328		298		626		
Totale % sul personale complessivo	22,87		20,78		43,65		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dai dati elaborati dagli Uffici risulta un differenziale di genere con riferimento alla composizione delle commissioni di concorso, figurando il 53,82% di commissari di genere maschile a fronte del 46,18% di genere femminile nelle commissioni per il reclutamento del personale docente e ricercatore in leggero calo rispetto al 2024 (56,78% di commissari di genere maschile a fronte del 44,22% di genere femminile). Per quanto concerne la composizione delle commissioni di concorso che ricomprende anche i contratti di ricerca le percentuali si assestano sul 55,32% per il genere maschile e sul 44,68 per il genere femminile.

Nel caso di procedure di reclutamento per personale TA e dirigente, il differenziale sussiste a vantaggio del genere femminile, solo per quanto riguarda i ruoli di componente e segretario di commissione che, rispettivamente, vedono il 61,22% e l'86,96% a fronte del 38,78% e del 13,04% del genere maschile. Per quanto concerne il ruolo di presidente di commissione, invece, il differenziale torna ad essere a favore del genere maschile con il 69,57%, contro il 30,43% per il genere femminile.

## 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 %
PA - Professori Associati	€4263,50	€3953,11	€ -310,39	-7,85
PO - Professori Ordinari	€5971,85	€5428,68	€ -543,17	-10,01
RU - Ricercatori Universitari	€3593,59	€3284,41	€ -309,18	-9,41
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€2839,30	€2908,77	€ 69,47	2,39
RR - Contratti di ricerca art. 22 L. 240/2010	€3593,59	€3284,41	€ -309,18	-9,41
PTA - Cat B	€1983,17	€2041,60	€ 58,43	2,86
PTA - Cat C	€2077,39	€2075,84	€ -1,55	-0,07
PTA - Cat D	€2363,74	€2431,15	€ 67,41	2,77
PTA - Cat EP	€2955,71	€2878,68	€ -77,03	-2,68
PTA - TECNOLOGI	€2012,10	€2031,29	€ 19,19	0,94
Dirigenti a tempo Indeterminato	€5084,13	€5486,89	€ 402,76	7,34

Dai dati elaborati dagli Uffici risultano lievi differenziali retributivi in ragione delle diverse categorie e tipologie di rapporto, registrando i valori in favore degli uomini rispetto alle donne per i professori associati (-7,85%), per i professori ordinari (-10,01%), per i ricercatori a tempo indeterminato (-9,41%), per i ricercatori a tempo determinato ex lege 240/10 (-2,39%), per i contratti di ricerca (-9,41%); a seguire, in relazione al personale TA, la categoria EP (-2,68%), per il personale TA categoria D (-2,77%), il personale TA- categoria C (-0,07%), per il PTA-Tecnologo (-0,94%). Non risultano invece presenti differenziali retributivi a sfavore delle donne in relazione al restante personale TA.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

Negli anni passati sono state svolte indagini sul clima organizzativo. Il cambio di governance nell'agosto 2025 ha determinato una riprogettazione di tutte le azioni da programmare e pianificare, tra cui anche la riattivazione degli strumenti di monitoraggio e analisi sul clima organizzativo da svolgersi nei prossimi anni.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:  Sì

---

Sportelli d'ascolto: Sì

---

Sportelli di counselling: Sì

---

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Sì

---

Codici di comportamento: Sì

---

**Apertura sportello GOAP:** è stato attivato, a partire dal mese di giugno 2025, il punto di ascolto dello Sportello del Centro Antiviolenza. Lo sportello si trova al secondo piano dell'Edificio B, Via Valerio 6, Campus di Piazzale Europa, gli orari vengono pubblicati mensilmente sul sito dell'Università.

Servizio di consulenza psicologica dell'ARDIS: nella seduta del 28 maggio 2025 la dott.ssa Raffaella Brumat, psicologa del Servizio di Consulenza Psicologica di ARDiS Friuli Venezia Giulia, ha illustrato al CUG la situazione all'esito dell'attività di supporto psicologico svolto dall'Ardis.

#### **Progetto di Ateneo "PROBEN"**

Il progetto PRO-BENE-COMUNE ha avuto come obiettivo generale lo sviluppo e l'implementazione di interventi integrati finalizzati a promuovere la salute e il benessere psicofisico della popolazione studentesca universitaria, ispirandosi alle buone pratiche di prevenzione e gestione precoce del disagio psicologico ed emotivo. L'obiettivo complessivo è stato quello di facilitare un migliore adattamento alla vita universitaria, dotando gli studenti di risorse personali, emotive e relazionali utili ad anticipare e/o affrontare le difficoltà tipiche di questa fase evolutiva, con ricadute positive sia durante il percorso accademico sia nel futuro post-universitario.

#### **Obiettivi specifici**

Potenziamento dei Servizi di Counseling Psicologico

#### **Potenziamento dei Servizi di Counseling Psicologico**

##### **> Counseling individuale**

Nel periodo di progetto, l'Università degli Studi di Trieste ha potenziato il proprio Servizio di Counseling Psicologico di Ateneo (SCPA) attraverso l'inserimento di ulteriori due professionisti a tempo parziale, che hanno ampliato significativamente la capacità di presa in carico dell'utenza, integrando l'attività di counseling psicologico già in essere (vale a dire, 2 contratti a tempo parziale finanziati dall'ateneo e varie posizioni finanziate da ARDIS).

Il servizio ha offerto interventi di counseling individuale rivolti a tutta la comunità accademica - studenti e personale tecnico-amministrativo, senza richieste provenienti dal corpo docente - con la finalità di promuovere il benessere psicologico, facilitare una maggiore consapevolezza rispetto alle difficoltà emotive e relazionali legate alla vita personale e/o universitaria, e sostenere processi di gestione più efficace del disagio o dello stress connessi a tali situazioni.

Il totale di richieste pervenute e accolte dal 16 ottobre 2024 al 16 ottobre 2025 dal Servizio di Counseling Psicologico di Ateneo è stato di 737. Di queste, 108 richieste sono state prese in carico dalle due figure contrattualizzate (dal 1° dicembre 2024 al 30 settembre 2025) attraverso il finanziamento del progetto.

##### **> Counseling di gruppo**

Percorso laboratoriale, dal titolo "Laboratorio per lo sviluppo delle Life Skills"

(<https://best.it/badge/show/4842#!#badge-description-wrapper>), proposto con l'obiettivo di aiutare a sviluppare alcune abilità in grado di promuovere il benessere psicofisico e un approccio più proattivo alle sfide (replicato 5 volte nel corso della durata del progetto: da marzo a luglio 2025).

Il laboratorio si è configurato come un percorso teorico-esperienziale della durata complessiva di 30 ore, suddiviso in 3 moduli teorico-esperienziali da 10 ore ciascuno: modulo 1: abilità comunicative e relazionali; modulo 2: abilità di problem solving e decision making; modulo 3: abilità di gestione dello stress e delle emozioni). L'attività si è tenuta in presenza accogliendo un numero idoneo allo svolgimento di attività pratiche in piccoli gruppi.

I partecipanti che hanno frequentato almeno il 75% della durata totale del Laboratorio, avevano diritto al riconoscimento di un Open Badge, previa compilazione - prima dell'inizio e dopo la fine del Laboratorio - di questionari volti a valutare le specifiche abilità che sarebbero state allenate durante il percorso.

#### > Tutoraggio di supporto allo studio

Durante il periodo del progetto è stato attivato in via sperimentale un servizio di Tutoraggio peer-to-peer di Supporto allo Studio: 10 studenti/esse iscritti/e a corsi di Laurea Magistrale hanno ricevuto una specifica formazione per diventare tutor nell'ambito dell'iniziativa denominata "We-PRO-We", allo scopo di fornire un supporto trasversale all'approccio e al metodo di studio indipendentemente dai contenuti delle specifiche materie di studio. Ognuno dei tutor è stato assegnato a uno dei 10 dipartimenti dell'ateneo, con l'obiettivo di supportare, attraverso incontri individuali, studenti e studentesse che riscontrassero difficoltà specifiche nell'approccio e nel metodo di studio, e con l'indicazione di orientare verso il Servizio di Counseling e/o altri uffici e servizi dell'Ateneo qualora riscontrassero difficoltà non riconducibili propriamente e/o unicamente all'approccio e al metodo di studio. In tutti i casi, i tutor fornivano informazioni sul progetto, sugli obiettivi e sulle iniziative attive durante lo specifico periodo in cui erano in servizio.

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

Breve relazione su attività della Consigliera di Fiducia per l'anno solare 2025

Alla Consigliera di fiducia nel periodo in esame (anno solare 2025) si sono rivolte 20 persone. Delle 20 ben 17 hanno avuto seguito con un percorso di colloquio/i, scambio di emails ed attività di monitoraggio, 1 richiesta era del tutto inappropriata e in 2 situazioni le persone non hanno effettuato il primo colloquio fissato.

Le 20 richieste provenivano rispettivamente da:

- 19 donne e 1 uomini;
- 2 persone non italiane e 18 italiane;
- 11 da studenti e studentesse (10 persone italiane e 1 persona non italiana).;
- 8 da personale tecnico amministrativo;
- 1 da personale docente

I colloqui effettuati sono stati 23. Una richiesta è stata collettiva, da parte di tre persone, ed ha portato ad un incontro all'interno di una procedura informale con altre 3 persone presunte autrici di comportamenti discriminatori. Relativamente alle tipologie di problematiche:

- è stata riportata una situazione di discriminazione;
- dalla componente studentesca sono stati segnalati: - 1 caso di molestia sessuale da parte di un docente; - 2 persone hanno riportato comportamenti molesti da parte di estranei al contesto accademico avvenuti in occasioni di tirocini; - 2 persone hanno rilevato atteggiamenti sessisti e battute moleste da parte di un docente durante delle lezioni;

- 2 casi di condotte mobbizzanti da parte di un superiore (up to down) in una situazione e nell'altra in una posizione di parità tra colleghi (peer to peer);

- "grosse difficoltà comunicative", "sensazioni di isolamento"; conflitti con superiori/e;- difficoltà relazionali con componenti della propria equipe di lavoro; - grave situazione di incompatibilità ambientale.

Il 28 maggio 2025 si è svolta una audizione all'interno di una riunione con il CUG. Il 12 novembre e il 5 dicembre 2025 si sono svolte due edizioni di 3 ore ciascuna della formazione rivolta al personale tecnico amministrativo dal titolo "Il mobbing, la prevenzione delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio a tutela della salute e della dignità della persona".

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Tale obiettivo è stato oggetto di alcune azioni promosse dall'Ateneo, tra cui il potenziamento degli sportelli di ascolto e consulenza psicologica, nonché di supporto e counseling.

**Obiettivo:**

**Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione**

Tale obiettivo è stato oggetto di azioni formative generali di Ateneo per tutto il personale e eventi di sensibilizzazione e divulgazione promossi dal CUG (vedi schede attività indicate in prosieguo).

**Obiettivo:**

**Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing**

Tale obiettivo è stato oggetto di diverse azioni:

- azioni formative generali di Ateneo;
- azioni divulgative promosse dal CUG in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne;
- sportello del GOAP;
- attività della consigliera di fiducia.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina del Rettore
Tipologia di atto:	decreto rettorale n. 1198 del 20 dicembre 2022
Data:	23/02/2026
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€9000,00
Risorse destinate alla formazione dei/delle component:	€1500,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://web.units.it/page/cug/it/cug-comitato-unico-di-garanzia/1>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
10

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia  
Figure professionali esperte  
Istituzione sportello di ascolto

## 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

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

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

## 1° aprile 2025

### Tavola rotonda "Alla ricerca della parità: le donne nella scienza"

La manifestazione, già organizzata in passato dal CUG riscontrando grande gradimento e partecipazione, è rivolta a tutta la Comunità universitaria per offrire l'opportunità di condividere, per una giornata, l'esperienza lavorativa dei propri familiari e far conoscere l'Ateneo ai bambini e alle bambine, ai ragazzi e alle ragazze attraverso varie attività e laboratori.

## 24 - 28 novembre 2025 - Focus week

Il CUG, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, promuove una settimana di manifestazioni rivolte alla comunità universitaria e alla cittadinanza allo scopo di approfondire il fenomeno da differenti prospettive e offrire strumenti per conoscere, formare e informare. E' stata ospitata la mostra "**Com'eri vestita? Verso un manifesto positivo**", promossa dalla Consulta femminile di Trieste.

## 16 dicembre 2025

Conferenza "La violenza di genere tra norme e realtà" e concerto "Note di luce: memorie di donne".

Protagonista della conferenza è stata la dott.ssa Paola Di Nicola Travaglini, consigliera della Corte di Cassazione e consulente giuridica della Commissione sul femminicidio del Senato, intervistata da docenti UniTS .

---

## 22 dicembre 2025:

### Evento “Oltre le barriere. Disabilità e strumenti di integrazione attraverso sport, musica e lavoro”

In occasione della Giornata Internazionale delle Persone con Disabilità proclamata dalle Nazioni Unite e che ricorre il 3 dicembre di ogni anno, l'Università degli Studi di Trieste e il CUG dell'Ateneo triestino hanno organizzato un evento volto a favorire il confronto sul tema fondamentale dell'inclusione sociale.

---

## Patrocini del CUG:

16 e 17 ottobre 2025

(De)constructing Gender in International Judicial Discourse: Actors, Norms, And Practice;

11 giugno 2025

SICUREZZACCESSIBILE - Aggressioni e molestie nei luoghi di lavoro

4 dicembre 2025

Violenza contro le donne. Cambiare la legge per cambiare le vite?

---

## Attività di rete

1. Adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
  2. Adesione alla Rete dei CUG
  3. Adesione al Comitato scientifico della Rete UNIRE
  4. Partecipazione alla riunione plenaria della Rete dei CUG - 18 dicembre 2025
  5. Partecipazione al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane - Pisa 20 e 21 novembre 2025
- 

## Borse di ricerca e premi di laurea:

1. Bando per quattro premi di laurea/dottorato destinati a studenti e studentesse dell'Università di Trieste per tesi discusse a partire dalla sessione estiva dell'a.a. 2023/2024 ed entro il mese di luglio 2025
  2. Borse per la partecipazione di studenti e personale TA a scuole estive per l'anno 2025
-

## **Funzione consultiva del CUG: pareri e proposte:**

- “Codice etico e di comportamento dell'Ateneo”
  - “Piano di formazione 2025-2026 del personale tecnico-amministrativo e CEL”
  - “Regolamento per la Formazione del personale dell'Università degli Studi di Trieste”
  - “Regolamento per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale del personale tecnico amministrativo”
  - “Provvedimenti di riorganizzazione delle strutture amministrative dell'Ateneo”
- 

**Partecipazione al Welcome Day organizzato dal Consiglio degli Studenti:** nell'ottobre 2025 si è tenuto il Welcome Day organizzato dal Consiglio degli Studenti per dare il benvenuto agli studenti e alle studentesse, con un'attenzione particolare alle matricole

---

**Mantenimento e aggiornamento del sito web del CUG:** nel corso del 2025 i contenuti del sito sono stati aggiornati con l'inserimento di documenti, locandine e di comunicati sulle iniziative promosse dal CUG nonché di altre informazioni relative alle tematiche d'interesse.

---

## **Audizioni**

Il Cug ha svolto durante l'anno diverse audizioni, tra cui si segnalano gli incontri con la Consigliera di Fiducia e il Servizio di consulenza psicologica dell'Ardis.

---

## **Partecipazione al gruppo di lavoro per la redazione del Gender Equality Plan di Ateneo**

Il CUG ha partecipato alla redazione del Gender Equality Plan con la presenza, nel gruppo di lavoro dedicato, della Presidente Maria Dolores Ferrara.

---

## **Considerazioni conclusive**

La composizione strutturale del personale dell'Università di Trieste, pur rispecchiando quella che caratterizza l'insieme delle università italiane, sta gradualmente avviandosi ad una trasformazione. Sebbene il personale TA sia in maggioranza femminile e caratterizzato da un elevato grado di istruzione e quello docente veda una prevalenza maschile, in particolare nelle fasce di docente più elevate, nel 2025 sono state attivate azioni che hanno avuto un immediato impatto sul divario di genere nella prima fascia della docenza. Ciò è stato realizzato tramite l'attivazione di un meccanismo di premialità con riconoscimento di crediti in termini di punti organico da assegnare ai Dipartimenti.

Il target diretto dell'azione è stato il personale docente al fine di riequilibrare il genere sottorappresentato nella categoria dei professori di prima fascia.

I dati disponibili sulla retribuzione del personale TA, come era da attendersi, non mostrano divari significativi. Dai dati, inoltre, si ricava che il ricorso alle misure di flessibilità oraria e lavoro agile continua ad essere, anche nel 2025, prevalente da parte della popolazione di genere femminile. La misurazione e l'analisi del benessere organizzativo resta una delle priorità che deve trovare realizzazione al più presto. Per un risultato costruttivo, sarà poi fondamentale, come si è avuto

---

modo di sottolineare più volte anche nel passato (Relazione sul personale 2019, 2020, 2021, 2022; 2023, 2025, PAP) realizzare un processo di condivisione dei risultati, di analisi delle criticità emerse, di individuazione delle strade praticabili per superarle.

Rispetto alle passate relazioni sullo stato del personale, l'Ateneo sembra mostrare una maggiore propensione ad effettuare azioni di monitoraggio e programmazione degli obiettivi sulle tematiche di pertinenza del CUG. La redazione del nuovo PAP 2026-2029 e l'adozione di alcune misure del GEP all'interno dei documenti strategici di Ateneo resta cruciale.

Il consolidamento dell'attività consultiva ha posto le basi per la definizione di politiche per le pari opportunità e il benessere organizzativo più strutturate e con obiettivi sia di breve che di medio periodo.

Continua però ad essere opportuna l'istituzione di una cabina di regia stabile in grado di coordinare la raccolta dei dati e la Relazione CUG. Fermo restando il dato positivo delle attività già realizzate dall'Ateneo per favorire le misure di conciliazione, si ritiene che debbano essere ulteriormente precisate le azioni da intraprendere, gli obiettivi e i relativi target, con riferimento alle misure per promuovere la conciliazione vita/lavoro.

Rispetto agli scorsi anni si segnalano importanti azioni avviate dall'Amministrazione. La stesura del Bilancio di genere è stato un traguardo importante dell'Ateneo, così come l'adozione di una misura di premialità per la progressione di dieci posizioni da PO a PA in favore del genere femminile sottorappresentato nei ruoli di professore ordinario. Queste misure si sommano a quelle già adottate, quali l'adozione delle linee guida per la presenza di donne negli eventi scientifici e la fissazione di un sistema di premialità in termini di punti organico in favore dei Dipartimenti che, come effetto del reclutamento, riequilibrano il gap di genere nel ruolo di professore ordinario se presente.

In definitiva, le attività del CUG, nel corso dell'anno, hanno toccato tutti i punti di competenza dell'organismo e hanno visto una migliore integrazione del Comitato nel suo ruolo di organo di garanzia.

---

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