



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Acronimo: UNIBA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70121

Indirizzo: Piazza Umberto I, 1

Codice Amministrazione: uni_ba

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2023

2021-2023

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdfhttp://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)

(1.55 MB)

(728.53 KB)

2024

2025

2023-2025

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_uni_ba-](#)[piano_azioni_positive_uni_ba-](#)

[triennio_2023-2025-anno_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-ba-triennio-2023-2025-anno-2024.pdf>) (5.48 MB)

[triennio_2024-2026-anno_2025.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-ba-triennio-2024-2026-anno-2025.pdf>) (5.71 MB)

2026

2025-2027

[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2025-2027-anno_2026.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uni-ba-triennio-2025-2027-anno-2026.pdf>) (7.67 MB)



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	PO - Professori Ordinari	0	1	15	106	125	0	0	8	53	41
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	29	116	157	84	0	15	95	169	83
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	5	34	29	0	0	4	62	35
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	0	48	25	6	0	0	32	17	2	1
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo B	0	34	19	4	0	0	20	16	3	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	3	1	0	0	0	3	1
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	2	17	12	0	0	6	20	15
Personale non dirigente	Area dei funzionari	4	16	52	96	57	3	48	79	154	86
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	20	33	61	92	45	14	67	84	95	46
Personale non dirigente	Area degli operatori	30	34	30	21	6	26	51	48	27	8
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	1	3	1	8	0	0	1	7	14
Totale personale		54	196	328	537	367	43	233	358	595	330
Totale % sul personale complessivo		1,78	6,45	10,79	17,66	12,07	1,41	7,66	11,77	19,57	10,85

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	45	155	178	148	34	560	51,57	38,23	32	169	159	139	27	526	48,43	34,31
Tra 3 e 5 anni	9	32	72	100	40	253	43,92	17,27	10	51	113	113	36	323	56,08	21,07
Tra 5 e 10 anni	0	6	48	82	59	195	50,78	13,31	1	12	50	93	33	189	49,22	12,33
Superiore a 10 anni	0	2	27	203	225	457	48,00	31,19	0	1	35	240	219	495	52,00	32,29
Totale	54	195	325	533	358	1465			43	233	357	585	315	1533		
Totale %	1,80	6,50	10,84	17,78	11,94	48,87			1,43	7,77	11,91	19,51	10,51	51,13		

⁽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⁾
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	11	64,71	6	35,29	17	1,25
Area degli Operatori	Diploma di scuola superiore	72	48,65	76	51,35	148	10,91
Area degli Operatori	Laurea	17	48,57	18	51,43	35	2,58
Area degli Operatori	Laurea magistrale	14	23,33	46	76,67	60	4,42
Area degli Operatori	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	0,29
Area degli Operatori	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Area degli Operatori	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,15
AREA DEI COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	24	63,16	14	36,84	38	2,80
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	133	51,15	127	48,85	260	19,17
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	22	66,67	11	33,33	33	2,43
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	47	32,87	96	67,13	143	10,55
AREA DEI COLLABORATORI	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,37
AREA DEI COLLABORATORI	Master di II livello	6	50,00	6	50,00	12	0,88
AREA DEI COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	4	16,67	20	83,33	24	1,77
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	6	60,00	4	40,00	10	0,74

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	87	50,29	86	49,71	173	12,76
Area dei funzionari	Laurea	12	40,00	18	60,00	30	2,21
Area dei funzionari	Laurea magistrale	68	33,50	135	66,50	203	14,97
Area dei funzionari	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Area dei funzionari	Master di II livello	5	20,83	19	79,17	24	1,77
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	20	29,41	48	70,59	68	5,01
Area delle elevate professionalità	Diploma di scuola superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,15
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	20	42,55	27	57,45	47	3,47
Area delle elevate professionalità	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Area delle elevate professionalità	Master di II livello	3	75,00	1	25,00	4	0,29
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	3	30,00	7	70,00	10	0,74
Totale personale		580		776		1356	
Totale % sul personale complessivo		19,07		25,52		44,59	

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

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

Il personale (docenti e pta/cel) dell'Università degli Studi Bari Aldo Moro è composto da n. 1482 unità di genere maschile e da n. 1559 unità di genere femminile.

I dati di dettaglio relativi al personale Docente e Tecnico-Amministrativo, che si commentano di seguito, sono stati forniti dall'Amministrazione (All. 1 della Direttiva 2/2019) con uno specifico documento, nell'ambito della interlocuzione ordinariamente attiva con il CUG.

Personale docente

Il personale docente è costituito da 1493 unità, di cui il 43,94% sono donne (656) e il 56,06% sono uomini (837).

Se analizziamo il personale docente, ripartito per ruolo, genere e fascia di età, la maggior parte degli uomini afferiscono ai ruoli di Professori Ordinari e Associati (633) e solo in minoranza (204) ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B). Tuttavia, anche per le donne il numero delle afferenti ai ruoli di Professoressa Ordinaria e Associate (464) è maggiore rispetto a quante sono (192) le Ricercatrici (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B).

La maggioranza dei Professori Ordinari e Associati, sia uomini (472) che donne (346), rientra nella fascia d'età superiore ai 51 anni; solo 161 uomini e 118 donne hanno meno di 51 anni.

Per quanto attiene, invece, ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B), a differenza dello scorso anno le donne nella

fascia di età superiore ai 50 anni sono in prevalenza (103) rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età inferiore ai 50 (89), mentre tra gli uomini nei medesimi ruoli prevalgono sempre quelli appartenenti alla fascia d'età inferiore ai 50 (131) rispetto agli uomini d'età superiore ai 50 anni (73).

Personale Tecnico-Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo è costituito da 1513 unità, di cui il 58,23% sono donne (881) e il 41,77% sono uomini (632). La presenza femminile è prevalente in tutte le aree di inquadramento (operatori, collaboratori, funzionari, elevate professionalità). Rispetto allo scorso anno, i generi maschile e femminile sono equamente rappresentati nella categoria dirigenziale (4 uomini e 4 donne).

I collaboratori ed esperti linguistici constano di 35 unità, tra cui si conferma una prevalenza femminile (62,86% donne e 37,14% uomini).

Analizzando più in particolare la distribuzione per fasce di età, emerge una prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini (350) che per le donne (455).

Per quanto concerne la distribuzione per fasce d'età e per categoria relativa all'anzianità di servizio, sia per il genere femminile che per quello maschile, si evince la prevalenza di un'anzianità inferiore ai 10 anni.

In ordine al titolo di studio posseduto dal personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, può notarsi che sono in netta prevalenza le donne con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea, sia rispetto al proprio genere (463) che rispetto agli uomini (245).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si nota una netta prevalenza del genere femminile: 210 donne e 137 uomini. In relazione ai titoli di studio posseduti, il personale femminile ha raggiunto un apprezzabile posizionamento nel sistema di classificazione professionale.

Per quanto riguarda gli Organi di governo, la componente femminile risulta particolarmente sottorappresentata nel SA e nelle Direzioni di Dipartimento. Le donne che ricoprono il ruolo di Direttrice di Dipartimento sono 5 a fronte di 19 Dipartimenti e tale disparità si riflette nella composizione del Senato Accademico, nel quale siedono tutti/e coloro che ricoprono tale ruolo di Direzione. Anche la Presidenza delle due Scuole (di Medicina e di Scienze e Tecnologie) è ricoperta esclusivamente da uomini.

Appare, quindi, evidente lo squilibrio di genere nel rivestire ruoli apicali tra personale tecnico-amministrativo e personale docente, tutto concentrato su quest'ultima categoria.

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	54	194	312	492	348	1400	47,93	94,47	43	230	350	578	320	1521	52,07	97,56
Part Time >50%	0	1	15	42	18	76	71,70	5,13	0	2	8	12	8	30	28,30	1,92
Part Time ≤50%	0	1	1	3	1	6	42,86	0,40	0	1	0	5	2	8	57,14	0,51
Totale	54	196	328	537	367	1482			43	233	358	595	330	1559		

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⁾
Totale %	1,78	6,45	10,79	17,66	12,07	48,73			1,41	7,66	11,77	19,57	10,85	51,27		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,17
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	1	1	1	1	4	33,33	1,08	0	0	2	4	2	8	66,67	1,36
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	4	2	6	30,00	1,62	0	0	3	6	5	14	70,00	2,37
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base semestrale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	1	0	2	100,00	0,34
Personale che fruisce del lavoro agile	28	53	96	126	57	360	38,96	97,30	32	106	154	187	85	564	61,04	95,59
Totale	28	54	97	131	60	370			32	107	159	199	93	590		
Totale %	2,92	5,63	10,10	13,65	6,25	38,54			3,33	11,15	16,56	20,73	9,69	61,46		

⁽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

I dati sulla distribuzione del personale per tipo di presenza in servizio comprendono sia la componente di personale tecnico-amministrativo/cel che quella docente, in quanto la struttura della tabella non offre la possibilità di differenziare le due categorie. Sono stati, quindi, indicati nella categoria "> 50%" i/le docenti a regime di tempo definito.

Per il personale tecnico amministrativo il ricorso al part-time soddisfa prioritariamente esigenze di conciliazione familiare, mentre per la componente docente il ricorso al tempo definito è generalmente collegato all'attività libero-professionale esercitata.

Analizzando la modulazione possibile di riduzione oraria della prestazione, emerge che solo 106 dipendenti sul totale dei dipendenti Uniba hanno optato per un contratto di lavoro a tempo parziale >50%, di cui 76 sono uomini e 30 sono donne. Rispetto allo scorso anno, si registra una lieve flessione nel ricorso al part-time, sia da parte delle donne che degli uomini. Tale flessione potrebbe plausibilmente ricollegarsi all'ampliamento della possibilità per il personale di ricorrere al lavoro agile, di cui si dirà di seguito.

L'Ateneo prevede quali misure di conciliazione anche forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa. Nonostante l'approvazione del Regolamento in materia di Telelavoro nel 2020, non si è dato corso alla sua attuazione. Nel 2025, sentito anche il CUG, è stato adottato un nuovo Regolamento in materia di lavoro agile, che, tra le altre modifiche introdotte, ha ampliato la possibilità di fare ricorso a questa modalità di lavoro. Nel suddetto anno il ricorso al lavoro agile è risultato ancora essere di principale appannaggio delle donne (564) rispetto agli uomini (360), nonostante il numero dei fruitori fra questi ultimi sia quasi raddoppiato. In particolare, è emerso come proprio le esigenze di conciliazione motivino le donne a questa scelta, che peraltro è fonte di un miglioramento della qualità di vita percepita, a fronte però di un prolungamento dei tempi di lavoro e di connessione, criticità che si era già avuto modo di rilevare negli anni precedenti.

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	2255	33,07	4563	66,93	6818	41,17
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2545	35,22	4681	64,78	7226	43,64
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	139	7,02	1840	92,98	1979	11,95
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	28	5,21	509	94,79	537	3,24
Totale permessi	4967	29,99	11593	70,01	16560	

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

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

I dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi ex lege 104/1992, che si riferiscono al solo personale tecnico-amministrativo, sono sempre ampiamente sbilanciati con riferimento alla componente femminile (70,01%). I congedi parentali (giornalieri e orari), in particolare, sono fruiti in numero molto limitato dalla componente maschile del personale. I dati nel loro complesso confermano come le attività di cura, in particolare in ambito familiare, siano gestite soprattutto dalle donne, che ricorrendo ampiamente agli istituti dei congedi e dei permessi continuano a subirne le conseguenze svantaggiose, in termini retributivi e previdenziali, nel corso della vita lavorativa e oltre la stessa.

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

- Congedi parentali

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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

GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- Redazione delle Linee Guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunità accademica da parte del CISCUG
- Erogazione del corso di formazione sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunità accademica al PTA
- Realizzata implementazione informatica, grazie al supporto del CSI e del GEP Team UniBA, che consente al Personale Docente e al PTAB e CEL di declinare, in Rubrica UniBA, il rispettivo inquadramento professionale in relazione al genere di identificazione
- Organizzazione dei seguenti incontri/seminari, volti alla sensibilizzazione del linguaggio di genere: "Dal pensiero alla parola: il peso del linguaggio consapevole" - Aula "Tiecco" presso il Campus di Medicina Veterinaria (aprile 2025)
- Avviata la somministrazione integrata delle indagini rivolte al personale interno entro il 20.02.2025 (Progetto di sviluppo delle rilevazioni di Ateneo 2024)
- Aggiornamento e predisposizione modulistica in formato editabile in italiano e in inglese anche in linea con il Regolamento di Ateneo sul linguaggio inclusivo
- Avviati i lavori, da parte del GEP Team, per la realizzazione di un progetto per il sostegno dei caregiver familiari
- Avviati i lavori, per uno studio di fattibilità, relativamente all'attivazione di nuove convenzioni con asili nido e strutture per anziani bisognosi
- Realizzato un intervento formativo dedicato ai componenti del PTA in lavoro agile
- Realizzata indagine sulla qualità della vita e sui servizi UniBA con tutto il personale universitario
- Nuovo "Regolamento in materia di Lavoro Agile"
- Bando interno per la selezione di progetti di proof of concept
- Attivazione delle misure di parità di genere nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori a partire da € 40.000,00

GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- progetto mirato ad un efficace *return to work* per i neo-genitori

- riduzione del 75% del contributo onnicomprensivo per le studentesse con ISEE non superiore a € 30.000 iscritte ai seguenti corsi di laurea e laurea magistrale entro la durata normale del corso di studio aumentata di uno

GEP 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

- Promozione e valorizzazione ulteriore della figura del Diversity Manager di Ateneo, con la quale sono stati avviati lavori e studi di fattibilità su azioni progettuali che prevedono la creazione di punti di allattamento nelle strutture UniBA e sostegno ai caregiver familiari
- Realizzato incontro con i Referenti Dipartimentali per la parità di Genere in data 7 aprile 2025
- Monitorare la pluralità di genere dei relatori negli eventi, organizzati da enti esterni, patrocinati da Uniba
- Alimentare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/public engagement
- Promuovere la parità di genere nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement promossi
- Bando strutturato per la raccolta e la valorizzazione delle competenze femminili presenti nell'Università di Bari, finalizzato alla creazione di un database di professioniste qualificate per la partecipazione a panel di discussione (progetto "Speak her")
- Bando Interno per il finanziamento di iniziative di public engagement che considera come aspetti premiali, tra gli altri, anche il bilanciamento di genere e di ruolo all'interno del gruppo di proponenti del progetto

GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

- Adozione del "Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro";
- Avviso pubblico manifestazione di interesse Consiglieri-e di Fiducia UniBa
- Rielaborazione integrata delle indagini rivolte al personale (Progetto di sviluppo delle rilevazioni di Ateneo 2024)

ULTERIORI MISURE IN TEMA DI LIFE LONG LEARNING

- attività di formazione rivolta ai tutor per il personale neo-assunto
- somministrazione di una scheda di feed-back sulla efficacia dell'esperienza di tutoraggio al personale neoassunto
- attività di Job shadowing
- progetto "La gestione dello sviluppo organizzativo Uniba attraverso PiCo"
- proposta regolamentare per l'introduzione di premialità non economiche
- proposta di regolamento sulla formazione del personale tecnico Amministrativo
- progettazione un Fascicolo formativo del dipendente integrato con la Piattaforma FAD
- realizzazione di tool formativi di supporto all'utilizzo della Piattaforma FAD

ULTERIORI MISURE IN TEMA DI SUPPORTO AI SOGGETTI VULNERABILI

- progetto formativo per il personale docente delle scuole per favorire lo sviluppo delle competenze STEM in classe e sottoporlo al Dipartimento delle Pari Opportunità per ottenere un finanziamento ministeriale (Progetto "STEMLab: Laboratori di Didattica STEM Innovativa")
- attività di formazione "Servizi e Procedure per gli Studenti con Disabilità e/o DSA"

- Bando di selezione per l'assegnazione di un Voucher in favore di studenti caregiver ed in condizioni di disagio economico ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge 104/1992 e dell'art.2 della Legge Regionale n.3 del 27.02.2020 recante "Norme per il sostegno del caregiver familiare".
- Bando di selezione per l'assegnazione di contributi per le spese sanitarie sostenute da studenti fuori sede nell'A.A. 2024/25, che hanno sostenuto documentate spese sanitarie a partire dal 01.09.2024 sino al 01.09.2025 per un importo massimo pro capite pari a €300,00.
- Progettazione e realizzazione in un'ottica inclusiva di un bando di tutoraggio a favore degli studenti detenuti
- "MoEBIUS_LAB - Il tuo spazio per il benessere", laboratorio progettato per offrire alle studentesse e agli studenti uno spazio dedicato al benessere psicologico, relazionale e psico-fisico.

Le azioni positive sono declinate nel Gender Equality Plan - GEP 2025-27 e nel PIAO 2025-27, in particolare nell'ambito dei quattro pilastri del Valore Pubblico.

Ogni obiettivo GEP prevede un responsabile politico da individuare in uno o più Delegati del Rettore e un responsabile operativo da individuare nei Direttori delle Direzioni Amministrative di UniBa. I responsabili e il personale specificatamente dedicato alla realizzazione delle azioni operative sono definiti, in ottica di integrazione dei documenti di programmazione e secondo la logica del "cascading", nella sezione III del Documento di Programmazione Integrata di Ateneo (PIAO).

Per il 2025, su impulso del GEP Team, di quale il CUG è componente attraverso la sua Presidente, l'Ateneo ha recepito i suggerimenti espressi dal Nucleo di Valutazione, che ha ravvisato, fra le aree di miglioramento, la necessità di semplificare le azioni, i relativi indicatori e la documentazione della rendicontazione, ai fini del miglioramento dello standard di qualità complessivo.

Tra le altre misure, al fine di migliorare il processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del GEP, si è ritenuto indispensabile rafforzare la rete dei/le referenti per le questioni di genere all'interno dei Dipartimenti attraverso la nomina, per ciascun dipartimento, di un/a referente docente e un/a referente del personale tecnico-amministrativo.

La Presidente del CUG si è fatta portavoce, nell'ambito del GEP Team, di proposte del Comitato che hanno riguardato una diversa formulazione di alcuni obiettivi, nonché la razionalizzazione di taluni indicatori di valutazione e target.

Sul piano dei contenuti, va segnalata l'intensificazione di azioni dirette a promuovere la conciliazione vita-lavoro (GEP 1), come le iniziative di "supporto alla genitorialità" e di "supporto al personale con funzione di caregiver". Sono state, altresì, messe allo studio possibili convenzioni sul territorio con asili nido e con servizi sociosanitari per l'assistenza di familiari anziani e/o con disabilità.

In coerenza con la vigenza del Protocollo "No Woman No Panel", inoltre, è proseguita l'azione di monitoraggio sul rispetto di un'equilibrata rappresentanza di genere nella composizione dei panel, in particolare con riferimento agli eventi per cui viene richiesto il patrocinio dell'Università (GEP 4).

Vanno pure menzionate le attività di sensibilizzazione e formazione, rivolte sia al personale che agli studenti, sulle tematiche di genere (GEP 4). Tali iniziative hanno riguardato anche il contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, comprese le molestie (GEP 5).

Il GEP 2025-27 dell'Univ. di Bari Aldo Moro è stato insignito del **Premio "Best Practice #nogendergap Regione Puglia 2025"**.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale - Anticorruzione e trasparenza	0	1	1	0	0	2	50,00	0,05	0	0	1	1	0	2	50,00	0,03
Aggiornamento professionale - Contabilità	14	22	44	75	32	187	41,56	4,72	10	33	88	93	39	263	58,44	4,29
Aggiornamento professionale - Ricerca e terza missione	12	16	51	60	25	164	33,95	4,14	25	42	88	118	46	319	66,05	5,20
Aggiornamento professionale - Sicurezza	11	19	37	37	12	116	54,98	2,93	8	26	18	25	18	95	45,02	1,55
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	7	5	4	16	26,67	0,40	3	10	13	18	0	44	73,33	0,72
Obbligatoria - Anticorruzione	24	47	65	123	54	313	43,35	7,90	22	65	105	141	76	409	56,65	6,67
Obbligatoria (sicurezza)	2	6	10	17	8	43	50,00	1,08	1	8	20	9	5	43	50,00	0,70
Obbligatoria - Privacy e protezione dati	10	10	15	26	15	76	36,71	1,92	13	37	28	39	14	131	63,29	2,14
Tematiche CUG	109	190	283	448	215	1245	38,19	31,41	116	383	504	686	326	2015	61,81	32,88
Altro	166	268	407	661	300	1802	39,09	45,46	154	548	714	951	441	2808	60,91	45,81
Totale ore	348	579	920	1452	665	3964			352	1152	1579	2081	965	6129		
Totale ore %	3,45	5,74	9,12	14,39	6,59	39,27			3,49	11,41	15,64	20,62	9,56	60,73		

⁽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

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

Sì

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro a maggio 2025, in occasione della Relazione annuale sulla Performance integrata di Ateneo 2024, ha rendicontato in un unico strumento "Bilancio di genere o Gender Audit" - Allegato 1

<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-2024/all-1-gender-audit-2024/view>

<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-2024/all-1-gender-audit-2024/view>)

le azioni realizzate, nel corso del 2024, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali.

Tenendo conto del rapporto strumentale che intercorre tra la redazione del Bilancio di Genere e l'azione programmatica, il Gender Audit presenta in primis un'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere (conformemente ai criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani - CRUI, settembre 2019) e rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2024-2026, nonché le Azioni Positive realizzate nel corso del 2024 e previste nel PIAO 2024-2026, specificando l'azione "programmata per il 2024", "avviata" o "realizzata".

Per una analisi dettagliata delle azioni intraprese si rinvia alla sezione Performance di questa Relazione. Preme in ogni caso qui evidenziare la particolare attenzione rivolta ai percorsi formativi, coerentemente con la mission dell'istituzione

universitaria, destinati agli studenti, al PTA, ma rivolti anche ai cittadini del territorio, svolti sia con metodologie tradizionali che innovative, sempre mirati a promuovere la parità di genere attraverso il contrasto agli stereotipi, al fine di innescare processi virtuosi di sviluppo culturale.

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 Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	23	63,89	13	36,11	36	10,40	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	27	57,45	20	42,55	47	13,58	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori a tempo determinato (RTT)	17	50,00	17	50,00	34	9,83	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	3	100,00	0	0,00	3	0,87	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	23	46,94	26	53,06	49	14,16	Uomo
Commissione contratto di lavoro autonomo di natura occasionale	2	28,57	5	71,43	7	2,02	Uomo
Commissioni selezioni progressioni tra le aree	21	24,42	65	75,58	86	24,86	Uomo
Commissioni concorso PTA a tempo determinato	6	42,86	8	57,14	14	4,05	Uomo
Commissioni concorso PTA a tempo indeterminato	19	27,14	51	72,86	70	20,23	Uomo
Totale personale	141		205		346		
Totale % sul personale complessivo	4,64		6,74		11,38		

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

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

I dati riportati nella tabella relativa alla composizione delle commissioni di concorso sono stati aggregati per tipologia di concorso, separatamente per il personale docente e il personale tecnico-amministrativo. Ferme restando le misure attuate dall'Ateneo per garantire un'adeguata rappresentanza di genere, contenute nei diversi regolamenti sui concorsi, in valori assoluti, si rileva una partecipazione complessiva nelle commissioni di 141 uomini e 205 donne, a fronte di una generale significativa riduzione delle procedure concorsuali e di selezione rispetto all'anno precedente (soprattutto per l'attivazione di assegni di ricerca).

Tuttavia, se si disaggregano i dati con riferimento alle tipologie di commissioni e di personale interessato, emergono significative criticità.

Risulta una prevalenza della componente di genere femminile nelle commissioni di concorso PTA a tempo indeterminato, per

le progressioni PTA tra le aree e in quelle per contratti di lavoro di natura occasionale, coerentemente con la composizione per genere del personale tecnico-amministrativo/CEL di Uniba.

Analoga coerenza è dato riscontrare per quanto riguarda i concorsi per il personale docente e ricercatore. Nelle commissioni per la chiamata di professori di prima fascia il rapporto percentuale tra componenti di genere femminile e di genere maschile è 36-63%, peraltro peggiorato rispetto allo scorso anno, invece nelle commissioni per la chiamata nel ruolo di seconda fascia è pari a 42-57% circa, un po' meno squilibrato per via della composizione per genere della fascia dei professori associati, che possono partecipare a tali commissioni, ma non a quelle per la chiamata nel ruolo di Ordinario/a. Un dato confortante è la composizione per genere al 50% delle commissioni per la chiamata di ricercatori in tenure track (RTT).

Per contro, dai dati forniti emerge per il 2025 la prevalenza assoluta del genere maschile nella posizione di Presidente di commissione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
AREA DEGLI OPERATORI	€23634,40	€23582,10	€ -52,30	-0,22
AREA DEI COLLABORATORI	€25764,20	€25369,80	€ -394,40	-1,55
Collaboratori esperti linguistici	€25331,00	€25851,70	€ 520,70	2,01
Area dei funzionari	€30609,50	€30197,80	€ -411,70	-1,36
Area delle elevate professionalità	€43296,10	€43142,30	€ -153,80	-0,36
Dirigenti	€93978,00	€90639,30	€ -3338,70	-3,68
PO -Professori Ordinari	€93714,30	€94823,40	€ 1109,10	1,17
PA - Professori Associati	€64567,50	€66524,00	€ 1956,50	2,94
Ricercatori a tempo indeterminato	€54539,20	€56975,70	€ 2436,50	4,28
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€38908,00	€38526,40	€ -381,60	-0,99

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere e riportate per livelli di inquadramento, si nota un divario economico a favore degli uomini in tutti gli inquadramenti, compreso quello dirigenziale, con la sola eccezione dei collaboratori esperti linguistici. Questo nonostante la posizioni apicali del PTA siano ricoperte in maggioranza da donne. Tale divario retributivo medio di genere che si rileva in tutti gli inquadramenti (esclusi i CEL) del Personale Tecnico-Amministrativo a sfavore delle donne potrebbe essere determinato dallo svolgimento di un minor numero di incarichi retribuiti aggiuntivi da parte delle donne, nonché dagli importi attribuiti per quelli svolti. A conferma che l'orizzonte della parità retributiva è ancora lontano.

D'altro canto, per quanto attiene alla media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo, si evince un divario economico a favore del genere femminile, che non si spiega adeguatamente tenendo conto della presenza delle donne nei ruoli di prima e seconda fascia. I dati come riportati non consentono di valutare se, ad esempio, possa essere la dinamica assunzionale e/o l'anzianità nel ruolo a giustificare questo divario.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Negli ultimi anni, l'Università degli studi di Bari Aldo Moro ha dedicato grande importanza al tema del benessere organizzativo, oggetto di specifica indagine attraverso la somministrazione di questionari di rilevazione. Tuttavia, la pluralità di rilevazioni attive in parallelo ed il tempo richiesto per compilarle rappresentavano un punto critico rispetto ai tassi di partecipazione e, dunque, per la rappresentatività dei dati raccolti. Pertanto, consapevoli di questa evidenza e cogliendo anche il suggerimento del Nucleo di Valutazione, nell'anno 2025, il gruppo di lavoro impegnato nella rilevazione ha compiuto lo sforzo di accorpate in un'unica survey la rilevazione del benessere organizzativo, la mappatura dei bisogni di conciliazione e l'indagine Misuriamoci, per la valutazione dei servizi. E' stato pertanto, definito nel 2025 un questionario dal titolo "Indagini sulla qualità nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Anno 2024" rivolto al personale docente e tecnico amministrativo, che, in virtù del processo di unificazione condotto, integra i seguenti contenuti: Informazioni socio-professionali; Esigenze specifiche; Esigenze di conciliazione e Lavoro agile (solo personale amministrativo); Benessere Organizzativo; Il funzionamento del sistema di valutazione (solo personale amministrativo); Misuriamoci; Osservazioni o suggerimenti. (Il documento riportante i risultati, redatto a Novembre 2025, è pubblicato al seguente link <https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione-indagini-sulla-qualita-nelluniversita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-anno-2024.pdf/view> (<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione-indagini-sulla-qualita-nelluniversita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-anno-2024.pdf/view>)).

Rispetto all'annualità 2023, si è registrato un aumento della partecipazione di tutte le tipologie di rispondenti. In linea generale, rispetto al tema del benessere organizzativo, l'analisi dettagliata delle risposte, il confronto con l'annualità passata ed il calcolo dell'indicatore strategico mostrano un lieve miglioramento per tutti i gruppi di rispondenti. Tuttavia, i risultati registrati restituiscono una rappresentazione del contesto accademico molto variegata in termini di bisogni e di condizioni di lavoro, che sono naturalmente vincolate alla diversa natura delle componenti che in essa convivono. Relativamente ai fattori di rischio, i cosiddetti "campanelli d'allarme" per il benessere delle/dei dipendenti, il lavoro considerato eccessivo e le richieste fuori orario (evidenziati dal personale docente), oltre che l'interazione con l'utenza e il carico di lavoro, evidenziati dal personale tecnico-amministrativo, risultano essere i temi maggiormente rilevati. Il personale tecnico-amministrativo esprime apprezzamento per il coinvolgimento nella definizione degli obiettivi e dei risultati attesi dal proprio lavoro (valutazioni con punteggi da 4 a 6 pari al circa il 67%), ma si dimostra critico con riferimento alla capacità che l'amministrazione dimostra nel premiare le lavoratrici e i lavoratori capaci e che si impegnano (valutazioni con punteggi da 4 a 6 pari al circa il 30%). Inoltre, le analisi relative agli item specifici sui bisogni di conciliazione mostrano un interesse sempre maggiore di tutto il personale universitario nei confronti delle potenziali iniziative di Welfare di cui poter usufruire. L'opportunità offerta dalla recente istituzione del Servizio di Benessere Organizzativo così come della figura della/del Diversity Manager presso Uniba potranno concorrere ad una migliore sistematizzazione delle iniziative e ad una maggiore coerenza tra le azioni strategiche della comunità. L'apprezzamento espresso per le iniziative formative proposte, incrementate per quantità di ore e qualità dei contenuti, induce a proseguire in questa direzione.

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

L'Università degli Studi di Bari dedica massima attenzione al benessere degli studenti, per i quali è stato attivato il servizio di counseling psicologico, attraverso l'istituzione di sportelli operativi presso alcuni dipartimenti, dislocati in diversi plessi.

Il servizio di *counseling* UniBa offre colloqui individuali e incontri di gruppo a studentesse e studenti, con professionisti esperti, durante tutta la settimana, previo appuntamento. Da marzo 2023 sono state rese disponibili presso alcuni Dipartimenti le *resting room*, spazi riservati di accoglienza e contenimento, presenti anche in altre realtà universitarie internazionali, dedicati a coloro che si trovino ad affrontare situazioni critiche o che manifestino occasioni di fragilità. Le Resting Room sono rivolte a coloro che necessitano di una pausa o di un momento di relax, specie prima di un esame, in un'ottica di bilanciamento fra esigenze di studio e benessere personale.

Dal 2025 sono stati attivati SPORTELLI TEMATICI DI COUNSELING:

Sportello *INCounseling* (Studenti Internazionali). Attivato grazie al Progetto MoEBIUS Pro-Ben (*infra*), è dedicato a chi studia fuori dal proprio Paese d'origine. Offre supporto in lingua inglese, spagnola e portoghese per affrontare sfide emotive, accademiche e di adattamento interculturale.

Sportello di *Counseling Nutrizionale* Individuale. Attivato grazie al Progetto MoEBIUS, offre consulenze gratuite (30-45 min) online su Teams o in presenza per promuovere un'alimentazione sana e consapevole.

Sportello per le Emergenze "SAFE". Attivo da luglio 2025, è uno spazio di supporto dedicato a docenti, personale PTA e CEL che devono gestire situazioni critiche legate al disagio psicologico della comunità studentesca (episodi acuti, bullismo, vulnerabilità). Offre orientamento operativo e invio a servizi specialistici.

Il Progetto MoEBIUS - *Movimento, Equilibrio, Benessere In una Università Sostenibile*, finanziato dal MUR nell'ambito delle iniziative previste nell'ambito dell'Avviso n. 1159/2023 (Pro.Ben.) per l'importo di 2.750.000 euro, è stato pensato e progettato per sostenere il benessere psico-fisico della comunità accademica. Le attività comprendono:

- un'indagine sul benessere psicofisico di studentesse e studenti in raccordo con altri partner Università-AFAM del territorio nazionale, in un disegno multicentrico;
- attività di prevenzione primaria, secondaria e terziaria del disagio psicologico e delle varie forme di dipendenza;
- attività di comunicazione, disseminazione e monitoraggio.

Sempre nell'ambito del Progetto MoEbius, dal 2025 l'Ateneo ha avviato una *collaborazione con il Centro Universitario Sportivo (CUS)*, con l'obiettivo di promuovere e rendere più attrattive le attività sportive per studentesse e studenti dell'Ateneo. L'accordo prevede una serie di iniziative volte a sensibilizzare, informare e incentivare la partecipazione alla pratica sportiva, attraverso azioni concrete come: facilitare l'accesso alle strutture del CUS Bari con percorsi di orienteering sostenibili, attivare sportelli informativi presso l'Università e il CUS, offrire iscrizioni e tesseramenti gratuiti con possibilità di visite mediche non agonistiche, organizzare open day e momenti di promozione, proporre attività sportive innovative e valorizzare in particolare le discipline outdoor, soprattutto quelle legate al mare.

Uno specifico sportello è dedicato agli studenti con *Disabilità/DSA*. Lo sportello psicologico è gestito da un professionista psicologo, che riceve su appuntamento, per gestire i diversi bisogni espressi in tema di disabilità e DSA, primariamente attraverso la stesura del Piano Individualizzato, che individua le misure atte a garantire il diritto allo studio, o indirizzando al servizio che meglio risponde alle necessità espresse.

Dalla fine del 2022 è stato istituito uno sportello apposito rivolto a studenti di Uniba, per le problematiche inerenti

all'orientamento sessuale e identità di genere. A seguito dell'adozione del nuovo Regolamento per le Carriere Alias, presso i Dipartimenti sono state istituite le figure del Tutor didattico e del Tutor amministrativo per supportare gli studenti in transizione di genere nel loro percorso accademico.

Nel 2025 è rimasta in vigore la convenzione con l'Assessorato al Welfare per garantire l'operatività degli *sportelli di ascolto del Centro anti violenza del Comune di Bari*, istituiti presso alcuni Dipartimenti dell'Università degli Studi di Bari. Gli sportelli hanno svolto prevalentemente attività di promozione e sensibilizzazione, gestendo anche alcuni appuntamenti individualizzati, in sinergia con il servizio Counseling.

Il Voucher Psicologico Student3 è un contributo economico erogato da parte dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, a partire dall'a.a. 2022-23, a rimborso delle spese sostenute dalle studentesse e dagli studenti di UniBa che abbiano usufruito, che stiano usufruendo o che intendono usufruire di un percorso psicoterapeutico e/o di sostegno psicologico con un professionista privato. Relativamente all'Avviso a.a. 2024/2025 (D.R. n. 252 del 27.01.2025), le domande presentate sono state n. 600, delle quali n. 575 (95.8%) sono state accolte e n. 25 (4.16%) sono state escluse, per un totale di euro erogati pari a 150.875,41.

È attiva, infine, una convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Puglia, per la promozione della salute e del benessere psicologico degli studenti, del personale docente e PTA/CEL, nonché dei loro familiari, che beneficiano di agevolazioni economiche sui relativi servizi.

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

Il CUG ha deliberato la proposta di istituzione del Nucleo di Ascolto organizzato, individuandone anche la possibile composizione, che è stata presentata all'Amministrazione. Il Nucleo di Ascolto Organizzato è stato, quindi, istituito nel 2025 con i DD.RR. n. 1415 e n. 2766.

Inoltre, il CUG ha promosso l'adozione del Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie emanato con D.R. n. 1614 del 13.05.2025.

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

Nel corso del 2025 è stata portata all'attenzione del CUG una segnalazione di molestie sessuali, presentata da parte di un'associazione studentesca, che si è rivolta alla Presidente. La questione è stata affrontata in una riunione del CUG, per trovare una soluzione volta a contrastare il verificarsi di questo tipo di comportamenti, nelle more dell'approvazione da parte degli Organi di Governo della proposta del nuovo *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*, avvenuta successivamente. In particolare, il CUG è intervenuto a supporto dell'associazione studentesca, avviando una ricognizione di quanto denunciato con le strutture di Ateneo coinvolte. Il CUG si è, altresì, impegnato a monitorare l'attuazione delle misure richieste dalle parti interessate e di altre misure necessarie, a garanzia di un ambiente di studio e lavoro sicuro e sereno, per lo svolgimento delle attività formative delle studentesse e degli studenti, anche al di fuori delle sedi universitarie, come avvenuto nel caso di specie.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

GEP1.1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Al fine di assicurare un'adeguata implementazione delle [Linee Guida per l'adozione di un linguaggio ampio rispettoso delle differenze](https://www.uniba.it/it/ateneo/bollettino-ufficiale/d-r-n-720-del-28-febbraio-2025.pdf) (<https://www.uniba.it/it/ateneo/bollettino-ufficiale/d-r-n-720-del-28-febbraio-2025.pdf>), adottate con D.R. 720 del 28/2/2025, è stato organizzato un primo seminario di sensibilizzazione sul tema, cui ha partecipato la Presidente CUG, seguito da un primo corso di formazione destinato al personale tecnico-amministrativo.

Inoltre, si è provveduto ad intervenire sulla relativa piattaforma informatica per consentire al personale tutto di declinare, in Rubrica UniBA, il rispettivo inquadramento professionale in relazione al genere di identificazione.

Obiettivo:

GEP1.1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

In risposta alle esigenze manifestate dal personale attraverso le indagini sul benessere organizzativo e sui bisogni di conciliazione vita-lavoro, che l'Università conduce annualmente, sono state avviate iniziative che si rivolgono al personale universitario con funzione di caregiver di familiari bisognosi di assistenza e/o nel ruolo di genitore. I progetti sono denominati, rispettivamente, "Iniziativa per la conciliazione vita-lavoro a supporto del personale universitario con funzione di caregiver di familiari bisognosi di assistenza" e "Sostegno alla genitorialità".

Gli interventi, consistenti in azioni formative, di sostegno psicologico e di networking con il territorio, sono stati realizzati dalla U.O. Welfare e Sviluppo delle Persone, avvalendosi di personale interno con competenze specifiche.

E' stato inoltre avviato uno studio di fattibilità relativamente all'attivazione di nuove convenzioni con asili nido e strutture per anziani bisognosi di cure.

Obiettivo:

GEP1.5 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Il Regolamento sul lavoro agile è stato modificato al fine di garantire una maggiore flessibilità nell'utilizzo di questa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, realizzando un più congruo bilanciamento tra le esigenze organizzative dell'amministrazione e le istanze di conciliazione vita-lavoro del personale. Le modifiche apportate al testo previgente hanno riguardato innanzitutto l'ambito soggettivo, le condizioni abilitanti, la modalità di attivazione del lavoro agile attraverso la manifestazione di interesse quale atto di impulso, da presentare in ogni momento dell'anno. Tutti i/le lavoratori/lavoratrici possono accedere al lavoro agile per un giorno alla settimana e al massimo per un altro giorno, previa valutazione da parte del Dirigente, allorquando essi si trovino in specifiche condizioni previste nel medesimo regolamento. Riguardo all'articolazione spazio-temporale della prestazione lavorativa in modalità agile, le modifiche hanno riguardato l'estensione e la collocazione delle fasce di operabilità e compresenza. Ulteriori aspetti concernono il riconoscimento del buono pasto, la strumentazione tecnologica di supporto, la durata e le modalità di recesso dall'accordo individuale.

Un intervento formativo sulle modifiche introdotte ed altri aspetti operativi è stato organizzato per i lavoratori in agile

Obiettivo:

AREA 3 - GEP di Ateneo

Già in essere dal 2024, è proseguita nel 2025 l'attività laboratoriale e formativa "Rientro al lavoro con consapevolezza", che consiste nell'accompagnamento di lavoratrici e lavoratori neogenitori e/o in attesa di nuove nascite o adozioni, che ne facciano richiesta - personale tecnico-amministrativo/CEL e personale docente e ricercatore - al rientro al lavoro dopo un periodo di assenza per congedo parentale.

In linea e ad integrazione di tale attività, si è avviata una verifica di fattibilità per predisposizione di punti allattamento nei vari plessi, a servizio delle dipendenti.

Queste misure contribuiscono ad incrementare le iniziative di conciliazione vita-lavoro assunte da parte dell'Ateneo, anche in ragione della mutata composizione generazionale del personale, a seguito delle più recenti assunzioni.

Obiettivo:

AREA 4 - GEP di Ateneo

Al fine di promuovere la parità di genere nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement, si è proceduto a monitorare e rendicontare la pluralità di genere negli eventi con riferimento alle persone invitate in qualità di esperti/e, organizzati da enti esterni, patrocinati da UniBA, anche intervenendo a modificare l'applicativo informatico utilizzato per la raccolta dei dati.

Si è, inoltre, avviata la predisposizione di un bando strutturato per la raccolta e la valorizzazione delle competenze femminili presenti nell'Università di Bari, finalizzato alla creazione di un database di professioniste qualificate per la partecipazione a panel di discussione (progetto "Speak her").

Analogamente, si è proceduto per un bando Interno per il finanziamento di iniziative di public engagement, che considera come aspetti premiali, tra gli altri, anche il bilanciamento di genere e di ruolo all'interno del gruppo di proponenti del progetto.

Obiettivo:

GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Su impulso del Comitato Unico di Garanzia, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva DFP n.2/2019 e dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29.11.2023 recante "Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme", si è proceduto all'istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO) in Uniba, con D.R. n. 1415 del 23 aprile 2025 e D.R. n. 2266 del 22 settembre 2025. Il Nucleo di Ascolto Organizzato è composto da diverse figure istituzionali, in ragione del ruolo ricoperto e precisamente: Presidente del CUG, che è anche Presidente del Nucleo di Ascolto; Manager della Diversità; Responsabile U.O. Servizio di Counseling Psicologico. Il compito istituzionale del NAO è quello di "fornire un servizio di ascolto attivo partecipato relativamente a situazioni di malessere organizzativo, anche collegate alla violenza e alla discriminazione, e ad agevolare il contatto tra le vittime di violenza e i soggetti cui le medesime possono far riferimento per avere protezione e assistenza".

Sempre su impulso del CUG, che ne ha curato la redazione, è stato approvato in data 13/05/2025 con D.R. n. 1614 il *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*. Il Codice prevede l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di Fiducia, quale figura di garanzia, esterna all'amministrazione. Il CUG ha, quindi, curato la predisposizione dell'avviso per la manifestazione di interesse a ricoprire l'incarico di Consigliera/e di Fiducia dell'Univ. di Bari.

A completare il quadro degli organismi che presidiano la prevenzione e il contrasto alle violenze di genere, all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro, operano gli Sportelli CAV dislocati su più Dipartimenti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è stato nominato in base all'art. 20 dello Statuto: designazione delle OO.SS. per componente sindacale; designazione Senato Accademico per componente di parte pubblica (a seguito di bando); procedura mista per componente studenti

Tipologia di atto:

Decreto Rettorale

Data:

11/02/2025

Organo sottoscrittore:

Rettore

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

Dotazione euro:

€10000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Seminario "Diseguaglianze di genere": analisi e strumenti per la parità nel lavoro e nella società. Mercoledì 12 marzo aula Aldo Moro ore 15:00. La Presidente è intervenuta.

Convegno "PRIGIONIE D'OMBRA: ANALISI, PREVENZIONE E RIMEDI ALLA VIOLENZA SILENTE". 26 marzo/ 9 aprile 2025 ore 15:00 Aula "Aldo Moro" - Dipartimento di Giurisprudenza - Uniba. La Presidente è intervenuta.

Convegno "Tutta la Puglia che c'è - La differenza si vede". Il 15 settembre 2025 dalle ore 16.00 alle ore 19.00 presso la Fiera del Levante di Bari, intervento di una delegata della Presidente.

Seminario "UN PASSO AVANTI VERSO L'INCLUSIONE - disabilità e pari opportunità". Mercoledì 26 marzo 2025 ore 15:30 aula XV - Dipartimento di Giurisprudenza. Iniziativa di una organizzazione studentesca. La Presidente è intervenuta.

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

OIV

RSU

Consigliera Regionale di Parità , Rete dei CUG della Regione Puglia

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 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?

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

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

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

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

Il CUG ha deliberato la proposta di istituzione del Nucleo di Ascolto organizzato, individuandone anche la possibile composizione, che è stata presentata alla Amministrazione e da questa recepita. Il Nucleo di Ascolto Organizzato è stato, quindi, istituito nel 2025 con i DD.RR. n. 1415 e n. 2766.

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

Il CUG ha promosso l'adozione ed elaborato il testo del *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*, emanato con D.R. n. 1614 del 13.05.2025.

adozione codice condotta e individuazione della consiglier di fiducia

Il CUG ha contribuito alla predisposizione dell'avviso pubblico per la selezione della Consigliera di Fiducia.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

"Diseguaglianze di genere": analisi e strumenti per la parità nel lavoro e nella società. Mercoledì 12 marzo, Dipartimento di Giurisprudenza, aula Aldo Moro, ore 15:00. La Presidente è intervenuta.

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

"Ben-essere in reteRete" la rete regionale dei CUG s'incontra in Unisalento. Lecce, 25 marzo 2025. La Presidente ha co-organizzato con la Rete regionale e partecipato attivamente all'evento di disseminazione.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Convegno PRIGIONIE D'OMBRA: ANALISI, PREVENZIONE E RIMEDI ALLA VIOLENZA SILENTE. 26 marzo/ 9 aprile 2025 ore 15:00, Aula "Aldo Moro" - Dipartimento di Giurisprudenza - Uniba. La Presidente è intervenuta.

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

Convegno di celebrazione del decennale della Rete nazionale dei CUG: 10 anni in rete - la Rete Nazionale dei CUG celebra i suoi primi 10 anni di azioni comuni, idee condivise, innovazione, inclusione, parità. Si è tenuto a Roma presso Palazzo Montecitorio il 18 luglio 2025 dalle ore 10:00 alle ore 13:30. La Presidente ha partecipato per attività di networking.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

Dal pensiero alla parola: il peso del linguaggio consapevole - Approfondimento rivolto alla comunità universitaria per

promuovere il cambiamento nell'uso del linguaggio amministrativo, contro ogni tipo di discriminazione - Il 9 aprile 2025 si è tenuto l'evento presso l'Aula "Tiecco" - Campus di Medicina Veterinaria, Valenzano. La Presidente ha partecipato ed è intervenuta per le conclusioni.

Promozione azioni per equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

Incontro sincronizzazione servizi Cineca per applicazione regolamento Carriera Alias, in data 28/01/2025, organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (Counipar). La Presidente ha partecipato.

Promozione azioni per equilibrio fra i generi e l'inclusione negli eventi scientifici e Carriera Alias

"La parità non è un'opinione" - Presentazione degli esiti del monitoraggio Regione Puglia No Woman No Panel. Evento tenutosi il 21 luglio 2025 dalle ore 09:00 alle ore 14:00 presso la sala Conferenze della Regione Puglia. La Presidente è intervenuta.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di genere

La Presidente e la referente Counipar del Comitato hanno partecipato all'Assemblea nazionale annuale e al Convegno "Il valore dell'uguaglianza. Il gender gap delle università come danno sistemico" - 20 e 21 novembre 2025 a Pisa.

Il 20 novembre 2025, nel corso del Convegno nazionale della Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR), la prof.ssa Carla Spinelli è stata eletta componente del Comitato di Presidenza.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione e attivazione indagine sul benessere organizzativo

Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA: la Presidente ha presentato il 17 marzo, da remoto, insieme alla Responsabile della Linea di Azione "Sviluppo delle persone e welfare", il nuovo questionario relativo all'indagine sul benessere organizzativo - 2024, nel quale è stata introdotta una rilevazione ad hoc dei bisogni del personale con disabilità o caregiver, su sollecitazione del CUG.

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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento

"Tutta la Puglia che c'è - La differenza si vede". Il 15 settembre 2025 dalle ore 16.00 alle ore 19.00 presso la Fiera del Levante di Bari, intervento di una delegata della Presidente.

diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione e attivazione indagine sul benessere organizzativo

UN PASSO AVANTI VERSO L'INCLUSIONE - disabilità e pari opportunità. Mercoledì 26 marzo 2025 ore 15:30 aula XV - Dipartimento di Giurisprudenza. Iniziativa di una organizzazione studentesca. La Presidente è intervenuta.

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

Evento 28 novembre della Rete dei CUG Puglia, svoltosi presso la sede della Regione. Articolato in due momenti: un flash mob per denunciare i numeri delle vittime di violenza nel nostro territorio, tenutosi all'esterno dei palazzi della Regione e un secondo momento di testimonianze e interventi in collegamento on line con gli altri CUG. Partecipazione attiva all'organizzazione e allo svolgimento dell'evento da parte della Presidente e di altri componenti del CUG.

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle azioni di contrasto alla violenza di gener

Giornata di sensibilizzazione sulla prevenzione e il contrasto alla violenza e alle molestie nei luoghi di lavoro, organizzata dal CUG e tenutasi il 1° dicembre dalle 9.30, presso l'aula Moro del Dip. Giurisprudenza.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Presentazione della II edizione del Bilancio di Genere della Regione Puglia: il 17 luglio 2025 dalle ore 09:30 alle 17:30. La Presidente è stata moderatrice della tavola rotonda.

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il CUG ha formulato osservazioni ed espresso parere favorevole sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2026.

redazione e/o Aggiornamento PIAO -piano della Formazione - PTAP e altro

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sulle proposte di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Piano e Catalogo della Formazione, sezioni del PIAO 2025-2027.

Il CUG ha avanzato proposte per la formulazione del GEP 2025-2027.

Il CUG ha condiviso l'approvazione del Piano Strategico 2025-2027 e del GEP 2025-2027.

Parere sul regolamento lavoro agile

Il CUG ha formulato osservazioni e rilasciato parere sul "Nuovo Regolamento in materia di lavoro agile".

Redazione e/o Aggiornamento PIAO -piano della Formazione - PTAP e altro

Il CUG ha patrocinato la Scuola Estiva delle Storiche, edizione 2025, per la quale l'Amministrazione ha messo a disposizione tre borse di studio destinate anche al personale tecnico-amministrativo/CEL.

Indagine di clima per monitoraggio situazione organizzativa in materia di inclusione, parità di genere, discriminazione

Il Comitato ha acquisito il monitoraggio intermedio del Documento di Programmazione Integrata 2025 - 2027.

Indagine di clima per monitoraggio situazione organizzativa in materia di inclusione, parità di genere, discriminazione

Il CUG ha svolto attività di monitoraggio sugli accessi e le iniziative informativo-divulgative svolte dagli Sportelli del Centro Antiviolenza operativi nell'Ateneo.

Considerazioni conclusive

Nel corso del suo primo anno di attività del triennio 2025-28, il CUG, in composizione ampiamente rinnovata rispetto al mandato precedente, ma con la medesima Presidente, ha intensificato le relazioni esterne, contribuendo al consolidamento e allo sviluppo della rete territoriale con gli altri CUG della Regione Puglia. Ne sono scaturite numerose occasioni di riflessione su tematiche di interesse comune e iniziative condivise.

Diverse sono state le iniziative di divulgazione della cultura delle pari opportunità che hanno visto il coinvolgimento del CUG, attraverso la Presidente o suoi Delegate/i. Il CUG ha, invece, organizzato direttamente attività formative focalizzate sull'empowerment di genere e sul contrasto a discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro.

Il CUG ha contribuito anche all'attività di pianificazione strategica e regolamentare dell'Ateneo, con osservazioni, pareri e proposte.

In particolare, il fulcro delle attività ha riguardato la formulazione e poi l'approvazione del *Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*, nonché la predisposizione dell'avviso pubblico per la selezione del/la Consigliere/a di Fiducia.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-2026>