



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Pavia - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Pavia

Regione: Lombardia

Provincia: PV

Comune: Pavia

CAP: 27100

Indirizzo: Corso Strada Nuova 65

Codice Amministrazione: uni_pv

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2025

2026-2028

2025-2027

[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (1.49 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (4.01 MB)

2024

2023

2024-2026

2023-2025

[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)[piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pv-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)

no- triennale/uni_pv/2024-2026/piano_azioni_pos itive_uni_pv-triennio_2024-2026- anno_2024.pdf (1.13 MB)	no- triennale/uni_pv/2023-2025/piano_azioni_pos itive_uni_pv-triennio_2023-2025- anno_2023.pdf (539.61 KB)
--	--

2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_pv-
triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia>
[no-
triennale/uni_pv/2022-2024/piano_azioni_pos
itive_uni_pv-triennio_2022-2024-
anno_2022.pdf](#)) (536.94 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	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	1	27	79	82	0	0	13	34	44
Personale non dirigente	Professori Associati	0	28	114	80	47	0	33	76	72	34
Personale non dirigente	Ricercatori Universitari	0	0	0	13	18	0	0	2	17	10
Personale non dirigente	Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A	1	30	7	0	0	1	43	13	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B	0	20	18	1	0	0	15	13	2	0
Personale non dirigente	Ricercatori universitari a tempo determinato Tenure Track	3	16	7	1	0	0	23	7	1	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II livello	0	0	0	2	1	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo indeterminato - Area delle Elevate Professionalità	0	0	5	2	2	0	0	4	13	8
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo indeterminato - Area delle Funzionari	5	20	24	33	16	5	31	57	98	28
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo indeterminato - Area dei Collaboratori	14	32	25	38	21	17	57	59	102	53

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	Personale tecnico-amministrativo indeterminato - Area degli Operatori	1	1	5	15	7	0	0	4	13	21
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo determinato - Area dei Funzionari	1	0	1	0	0	2	3	1	0	0
Personale non dirigente	Personale tecnico-amministrativo determinato - Area dei Collaboratori	0	2	3	0	0	14	13	4	1	0
Personale non dirigente	Tecnologi di II livello a tempo determinato	1	2	1	1	0	3	2	3	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato	0	0	0	2	2	0	1	3	8	5
Totale personale		26	152	238	267	196	42	221	260	364	204
Totale % sul personale complessivo		1,32	7,72	12,08	13,55	9,95	2,13	11,22	13,20	18,48	10,36

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	14	23	10	4	1	52	31,52	19,05	37	47	21	8	0	113	68,48	18,59
Tra 3 e 5 anni	3	14	3	2	0	22	36,07	8,06	1	18	10	10	0	39	63,93	6,41
Tra 5 e 10 anni	4	14	16	3	0	37	33,64	13,55	0	36	22	13	2	73	66,36	12,01
Tra 5 e 10 anni	0	4	34	79	45	162	29,72	59,34	0	3	76	196	108	383	70,28	62,99
Totale	21	55	63	88	46	273			38	104	129	227	110	608		
Totale %	2,38	6,24	7,15	9,99	5,22	30,99			4,31	11,80	14,64	25,77	12,49	69,01		

⁽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 delle elevate professionalità	Laurea magistrale	9	27,27	24	72,73	33	3,75
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,11
Area dei funzionari	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,23
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	9	26,47	25	73,53	34	3,86
Area dei funzionari	Laurea	16	50,00	16	50,00	32	3,63
Area dei funzionari	Laurea magistrale	63	29,03	154	70,97	217	24,63
Area dei funzionari	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,11
Area dei funzionari	Master di II livello	1	20,00	4	80,00	5	0,57
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	10	29,41	24	70,59	34	3,86
Area dei collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	5	18,52	22	81,48	27	3,06
Area dei collaboratori	Diploma di scuola superiore	85	36,80	146	63,20	231	26,22
Area dei collaboratori	Laurea	8	16,67	40	83,33	48	5,45
Area dei collaboratori	Laurea magistrale	31	22,96	104	77,04	135	15,32
Area dei collaboratori	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,34
Area dei collaboratori	Master di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,34
Area dei collaboratori	Dottorato di ricerca	4	50,00	4	50,00	8	0,91
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	20	43,48	26	56,52	46	5,22
Area degli Operatori	Diploma di scuola superiore	9	47,37	10	52,63	19	2,16
Area degli Operatori	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,23
Totale personale		273		608		881	
Totale % sul personale complessivo		13,86		30,88		44,74	

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

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

Le tabelle descrivono la composizione del personale al 31 dicembre 2025. Il dato complessivo mostra una lieve flessione (1.970 persone, 1.091 donne, 879 uomini) rispetto all'anno precedente (1.983 persone), con una distribuzione che vede il personale docente rappresentare il 52,69% del totale, il personale tecnico-amministrativo (PTA) il 43,65%, Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) il 3,30% e i dirigenti lo 0,36%. In particolare, la suddivisione è: Personale Docente e Ricercatore:

1.038 persone (443 donne, 595 uomini); PTA: 860 persone (583 donne, 277 uomini,); CEL: 65 persone (62 donne, 3 uomini); Dirigenti: 7 persone (3 donne, 4 uomini). Un'analisi della numerosità in funzione di genere indica che gli uomini rappresentano la maggioranza a livello di personale docente (57,3%), mentre le donne rappresentano la maggioranza a livello di CEL (95,38%) e PTA (67,8%). Al contrario, la dirigenza mantiene una composizione più equilibrata (3 donne, 4 uomini), senza variazioni rispetto all'anno precedente.

Questi dati suggeriscono che la distribuzione di genere è diversa a seconda degli ambiti, indicando una segregazione occupazionale orizzontale.

Per quanto riguarda il **PTA**, la prevalenza femminile è schiacciante nell'**Area delle Elevate Professionalità** (25 donne, 9 uomini), consolidando una tendenza già emersa nel 2024 (26 donne, 9 uomini). Nell'**Area dei Collaboratori**, e nell'**Area dei Funzionari** il rapporto a favore delle donne rispetto agli uomini è maggiore per le posizioni a tempo determinato rispetto a quelle a tempo indeterminato.

A livello di **personale docente**, lo squilibrio di genere resta marcato ma mostra segnali di evoluzione. Rispetto all'anno precedente, viene confermato lo squilibrio maggiore a favore degli uomini nelle posizioni di I e II fascia. Tra i **Professori Ordinari**, rispetto all'anno precedente l'incremento è stato maggiore tra le professoressse ordinarie (da 83 a 91) rispetto ai professori ordinari (da 186 a 189). Tuttavia, nonostante l'incremento delle donne, il rapporto resta superiore a 2:1 a favore degli uomini. Tra i **Professori Associati**, il rapporto è superiore a 1:1 a favore degli uomini. Tuttavia, si registra una crescita della componente femminile, che passa da 180 a 215, con un incremento di 35 persone, maggiore rispetto a quella maschile, che passa da 239 a 269, con un incremento di 30 persone. Particolarmente rilevante è il sorpasso femminile nella fascia d'età 31-40 anni (33 donne contro 28 uomini rispetto alla parità, 25 donne e 25 uomini, nel 2024), segno di una progressione di carriera più bilanciata nelle coorti più giovani. Più bilanciato il quadro sul fronte **Ricercatori**. Il rapporto è quasi di 1:1 a livello di Ricercatori Universitari (31 uomini, 29 donne). Inoltre, si registra un sorpasso nei ruoli di nuova istituzione (Ricercatori universitari a tempo determinato Tenure Track, RTT), con 31 donne e 27 uomini. Le donne sono maggiormente rappresentate tra i Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A (58 donne, 38 uomini), ma meno nel livello superiore di Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B (30 donne, 39 uomini).

Questi dati suggeriscono la presenza del fenomeno della "tubatura che perde" ("*leaky pipeline*"), ossia del progressivo aumento dello squilibrio di genere a favore degli uomini, con una riduzione della componente femminile all'aumentare di livello nella gerarchia dell'organizzazione.

L'analisi dell'età nei diversi ruoli conferma che complessivamente la fascia d'età maggiormente rappresentata è quella dai 51 ai 60 anni sia tra gli uomini (13,55%; nel 2024, 14,57%) sia tra le donne (18,48%; nel 2024, 18,71%). Il Comitato Unico di Garanzia dovrà quindi monitorare i diversi bisogni legati alla rappresentanza in fasce d'età diversificate e il benessere del personale, ad esempio in relazione al ruolo di *caregiving*. Per il personale docente, si conferma una maggiore presenza di uomini tra i 31 e i 50 anni sia tra i Professori Ordinari (28 rispetto a 13 donne; nel 2024 erano 28 uomini e 10 donne) sia tra i Professori Associati (142 rispetto a 109 donne; nel 2024 erano 113 uomini e 88 donne), che ne suggerisce il loro più rapido accesso a queste posizioni.

Per quanto riguarda l'**anzianità nei profili e livelli non dirigenziali**, la permanenza nel profilo e livello è prevalentemente tra i 5 e i 10 anni sia tra gli uomini (59,34%) sia tra le donne (62,99%).

Dall'analisi dei titoli di studio del personale tecnico-amministrativo emerge come le donne continuano a detenere i titoli di studio più elevati. Infatti, 29 donne rispetto a 14 uomini detengono un Dottorato di ricerca (nel 2024, 28 donne e 9 uomini). La laurea magistrale è il titolo più prevalente: è detenuta da 387 persone su 881 (43,93%), di cui 284 (73,39%) donne e 103 uomini (26,61%).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	1	0	0	0	1	33,33	0,35	0	0	0	2	0	2	66,67	0,31
Part Time >50%	0	0	3	10	0	13	20,00	4,56	0	1	7	30	14	52	80,00	8,16
Tempo Pieno	22	57	60	83	49	271	31,73	95,09	41	106	129	205	102	583	68,27	91,52
Totale	22	58	63	93	49	285			41	107	136	237	116	637		
Totale %	2,39	6,29	6,83	10,09	5,31	30,91			4,45	11,61	14,75	25,70	12,58	69,09		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PART-TIME ORIZZONTALE AL 55,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
PART-TIME ORIZZONTALE AL 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	0,44
PART-TIME ORIZZONTALE AL 72,22%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,81	0	0	0	1	0	1	50,00	0,22
PART-TIME ORIZZONTALE AL 75%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,81	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME ORIZZONTALE 80,56%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,22
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	1	1	0	2	12,50	1,63	0	1	1	9	3	14	87,50	3,10
PART-TIME ORIZZONTALE AL 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,44
PART-TIME ORIZZONTALE AL 88,89%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,67
Part-time Orizzontale 91,67	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	1	6	100,00	1,33

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	0	1	0	1	20,00	0,81	0	0	0	1	3	4	80,00	0,89
PART-TIME VERTICALE 33,33%	0	0	1	0	0	1	100,00	0,81	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE < o = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,44
Part-time Verticale 50%	0	0	1	1	0	2	22,22	1,63	0	0	2	4	1	7	77,78	1,55
PART-TIME VERTICALE AL 66,67 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,44
PART-TIME VERTICALE AL 83,33%	0	0	0	1	0	1	25,00	0,81	0	0	1	0	2	3	75,00	0,67
PART-TIME VERTICALE AL 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,22
PT VERTICALE > 50%	0	0	0	2	0	2	50,00	1,63	0	0	0	1	1	2	50,00	0,44
Part-time verticale su base annuale	0	0	0	1	0	1	25,00	0,81	0	0	0	2	1	3	75,00	0,67
Telelavoro	0	1	0	0	0	1	8,33	0,81	0	1	2	8	0	11	91,67	2,44
LAVORO AGILE	8	26	27	35	14	110	22,18	89,43	18	74	99	131	64	386	77,82	85,59
Totale	8	27	30	44	14	123			18	76	108	171	78	451		
Totale %	1,39	4,70	5,23	7,67	2,44	21,43			3,14	13,24	18,82	29,79	13,59	78,57		

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

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

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

L'Università degli Studi di Pavia continua, con il sostegno del CUG, a promuovere attivamente strumenti di conciliazione vita-lavoro. Per quanto riguarda il **Lavoro Agile**, si conferma lo strumento principale, con 496 aderenti nel 2025 in leggera aumento rispetto ai 475 del 2024. Il lavoro agile è utilizzato per il 77,82% da donne (386) e per il 22,18% da uomini (110). Il ricorso al **Part-time** rimane marginale (68 persone) e quasi esclusivamente femminile (56 donne, 82,3%, rispetto a 12 uomini) e a livello di personale a tempo indeterminato. Stabile il dato sul **Telelavoro**: 1 uomo (rispetto a nessuno dell'anno precedente) e 11 donne (rispetto alle 13 dell'anno precedente) ne usufruiscono.

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	668	31,42	1458	68,58	2126	32,65

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	271	8,08	3085	91,92	3356	51,54
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	21	2,19	939	97,81	960	14,74
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	19	27,54	50	72,46	69	1,06
Totale permessi	979	15,04	5532	84,96	6511	

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

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

Il monitoraggio della fruizione dei congedi conferma la disparità nella ripartizione dei carichi di cura. A livello di **Congedi parentali**, la fruizione oraria vede una partecipazione maschile inferiore al 30% rispetto a quella femminile (superiore al 70% sia in termini di giorni sia in termini di ore), un dato stabile rispetto al 2024, anche se cresce a 3 a 19 il numero assoluto di permessi orari per congedi parentali fruiti dagli uomini. Questo indica che la cura dei figli nei primi anni di vita resta una responsabilità quasi totalmente a carico delle madri. Stabile rispetto all'anno precedente anche il dato sui **Permessi L. 104**. I permessi per dipendenti disabili in situazione di gravità o per lavoratrici e lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità vedono come principali fruitrici le donne sia in termini di giorni (68,58%) sia in termini di ore (91,92%).

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 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

1. Redazione della IV edizione del Bilancio di genere, relativo all'anno 2024, ispirato alle linee principali contenute nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, pubblicate dalla Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI, 2019) e integrato con ulteriori analisi ritenute di interesse ai fini della valutazione dell'impatto di genere. In particolare, è stata presentata l'analisi sull'intero bilancio consuntivo 2024 categorizzato in un'ottica di genere. Inoltre, è stato effettuato un primo tentativo di ricognizione delle attività svolte dalle diverse realtà dell'Ateneo sul tema del genere,

delle pari opportunità e dell'eliminazione della violenza contro le donne.

2.

- Valutazione iniziativa per eventuale proroga delle attività dello Sportello d'ascolto per fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo;
- promozione dell'accesso allo sportello psicologico per studentesse e studenti;
- organizzazione di eventi connessi alla promozione della salute mentale e psicologica, ispirati al progetto francese "Ecouteurs de Rue";
- valutazione della possibilità di confluenza con il servizio di consulenza psicologica dedicato agli studenti;

3. Presentazione durante l'evento del 25 novembre del progetto del Centro Universitario di Ascolto, Accoglienza, Antiviolenza, Rispetto ed Equità (C.a.R.E.), uno spazio istituito per offrire ascolto e orientamento e per promuovere nell'Ateneo una cultura della cura e del rispetto.

4. Il 25 gennaio è stato lanciato il progetto "No indifference" sull'antiviolenza che prevede l'attuazione di iniziative e azioni anche di tipo formativo. L'evento principale è stato: **25 novembre**: attività formative di riflessione e sensibilizzazione in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. In diversi spazi dell'Ateneo era presente il "Posto Occupato", una sedia lasciata vuota per ricordare le donne vittime di violenza. Inoltre, è stato proiettato il film *Un altro domani* seguito da un dibattito.

5. E' stato organizzato il seguente evento:

1 dicembre: giornata di prevenzione e sensibilizzazione "World Aids Day 2025 - Conoscere per prevenire", un incontro in cui sono intervenuti diversi specialisti e in cui è stato possibile effettuare test rapidi HIV gratuiti;

Supporto e promozione di iniziative esterne:

16-21 settembre: Festival "Fragore", promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pavia.

6. Sono state svolte le seguenti indagini:

- partecipazione al progetto Good Practice per l'erogazione dell'indagine sul benessere organizzativo;
- è stata avviata la valutazione 2025/26 del rischio stress lavoro-correlato sulle popolazioni d'Ateneo coinvolte ai sensi del d.lgs. 81/2008 in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Nel 2025 è stata svolta la fase di analisi preliminare (eventi sentinella; check-list INAIL su gruppi omogenei di lavoratori).

7. Adesione e collaborazione alla XXI edizione del concorso letterario "Città di Pavia - Caratteri di Donna", iniziativa realizzata dall'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pavia con la collaborazione della Provincia di Pavia. È stato messo in palio il premio speciale del CUG dell'Università di Pavia di € 300,00 a un racconto scritto da una studentessa.

8. Adesione alla Rete interistituzionale territoriale antiviolenza di Pavia e attribuzione di ruoli e competenze in quanto ente partner.

9. Redazione del GEP e relativo aggiornamento degli obiettivi previsti; monitoraggio dei risultati raggiunti

10. Promozione di un sondaggio relativo ai temi del benessere e della sicurezza nelle relazioni romantiche tra i giovani all'interno del progetto di ricerca "Healthy Dating", che fa capo alla prof.ssa Marinella Leone, Dipartimento di Scienze economiche e aziendali in collaborazione con Trinity College of Dublin e Università di Milano Bicocca.

Il Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) nasce come documento programmatico dell'attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e dell'Amministrazione del triennio di riferimento, ad aggiornamento annuale a seconda dell'andamento delle attività e alla nascita o conclusione di specifici progetti.

Il PTAP 2025-2027, approvato dagli organi di governo nel gennaio 2025 e allegato del Piano integrato di Ateneo, prevedeva i seguenti obiettivi:

1. Politiche di reclutamento e gestione del personale
 1. Bilancio di genere: messa a regime della classificazione dei dati contabili e redazione edizione 2024
 2. Linee guida per la pari opportunità negli eventi scientifici (e culturali)
2. Organizzazione del lavoro
 1. Sportello d’ascolto
 2. Telelavoro
 3. Lavoro agile
 4. Percorsi formativi e azioni concrete sul tema della disabilità
 5. Welfare
3. Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro
 1. Seminari e formazione
 2. Benessere organizzativo e stress-lavoro correlato
 3. Promozione della cultura di genere e contro le discriminazioni
 4. "Puntiamo i Tacchi": il concorso, i premi e le manifestazioni connesse
 5. Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia
 6. Elaborazione (o individuazione) di questionari per l’(auto)valutazione dell’eventuale profilo di rischio di violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti formativi e lavorativi
 7. Gender equality plan GEP 2024/2026
4. Rafforzamento del Comitato unico di Garanzia
 1. Comunicazione
 2. Networking
 3. CUG: non solo documenti e adempimenti formali e istituzionali

Gli obiettivi descritti nella sezione precedente sono le attività e gli obiettivi perseguiti nell’anno 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	103	674	429	401	128	1735	21,34	48,69	303	1222	1632	2362	878	6397	78,66	77,27
Formazione obbligatoria	421	354	468	411	174	1828	49,27	51,31	165	475	491	486	265	1882	50,73	22,73
Totale ore	524	1028	897	812	302	3563			468	1697	2123	2848	1143	8279		
Totale ore %	4,42	8,68	7,57	6,86	2,55	30,09			3,95	14,33	17,93	24,05	9,65	69,91		

⁽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

Nella seduta del CdA del 22 dicembre 2025 è stata approvata la quarta edizione del Bilancio di genere dell'Università di Pavia, in una versione completamente rinnovata nella grafica.

La quarta edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Pavia fotografa la distribuzione di genere delle diverse componenti all'interno dell'Università, nonché la partecipazione di donne e uomini alla vita politica e amministrativa dell'Ateneo nell'anno solare 2024 e anno accademico 2023/2024.

Il documento si ispira e segue le linee principali contenute nelle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, pubblicate dalla Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI, 2019) ed è stato integrato con ulteriori analisi ritenute di interesse ai fini della valutazione dell'impatto di genere.

La quarta edizione apporta due essenziali novità contenutistiche.

La prima riguarda la presentazione dell'analisi sull'esercizio finanziario 2024 categorizzato in un'ottica di genere, secondo le indicazioni delle Linee guida per il Bilancio di genere negli Atenei italiani della CRUI. Dopo che, per la prima volta, nella terza edizione del 2024, era stata presentata una sperimentazione sul trimestre ottobre-dicembre 2023, in questa edizione l'analisi è stata effettuata sull'intero bilancio consuntivo 2024.

Il primo step ha riguardato l'aggiornamento della classificazione delle voci di costo, che consente una categorizzazione delle spese in termini di impatto di genere più accurata.

Successivamente è stato aggiornato il raggruppamento delle voci di costo effettivamente utilizzate nell'esercizio 2024 nelle categorie individuate ai fini dell'analisi finanziaria del Bilancio di genere, per una sintesi leggibile dei dati. Un'ulteriore fase di audit ha riguardato la verifica della correttezza e della coerenza della classificazione effettuata a livello di singola struttura, attività svolta dalla UOC Sviluppo organizzativo. L'operazione è stata condotta sulle scritture del bilancio consuntivo, con particolare riferimento alle spese classificate come P - dirette a ridurre l'impatto di genere, partendo da voci originariamente classificate NP e SP.

I principali costi sostenuti dall'Ateneo siano di tipo S - sensibili rispetto al genere, ovvero riferiti a beni e servizi di carattere individuale, fruiti dalle singole persone e quindi riconducibili a un'analisi di genere. Tali spese, che pesano complessivamente il 72,5% del totale, sono composte principalmente dalla retribuzione delle varie categorie di personale e da altre spese connesse (missioni, formazione, etc). La seconda categoria per peso riguarda le spese classificate come N - neutre rispetto al genere, riferite a beni o servizi destinati alla collettività. Il peso di questa macrocategoria è pari al 27,45% del totale ed è composto principalmente da spese connesse alla manutenzione, alle utenze e alla logistica, alle immobilizzazioni, all'approvvigionamento di attrezzature e agli oneri.

Le spese categorizzate come P - dirette a ridurre le disuguaglianze di genere (riclassificate a posteriori come descritto in precedenza) risultano residuali e rappresentano lo 0,05% del totale, pari a 155.501,22 €. Le componenti più consistenti riguardano l'ambito della ricerca (contributi ricerca, retribuzione di assegniste e assegnisti e contratti di ricerca dedicati al tema, contributi studenti per l'attivazione di borse sul tema, formazione del personale).

La seconda riguarda un primo tentativo di ricognizione delle attività svolte dalle diverse realtà dell'Ateneo sul tema del genere, delle pari opportunità e dell'eliminazione della violenza contro le donne e la presentazione dei risultati ottenuti. Sono presentati infatti gli eventi e le iniziative sorte in Ateneo nate dalla sensibilità di singole professoresse e professori, gruppi di ricerca, corsi di studio o componenti della comunità studentesca.

La parte fondamentale del Bilancio di genere resta l'analisi della composizione delle componenti accademiche.

Se in generale la comunità complessiva mostra una prevalenza femminile pari al 56,19%, l'analisi delle singole componenti svela grandi differenze:

- tra studentesse e studenti, la presenza femminile è pari al 59,49%;
- nel contesto dei ricercatori/trici le donne sono il 53,06%;
- il personale tecnico-amministrativo vede una forte presenza femminile, pari al 69,38%, contro il 30,62% degli uomini;
- nei collaboratori ed esperti linguistici (CEL) le donne rappresentano il 76,19%, gli uomini il 23,81%.

Per gli assegnisti/e di ricerca si registra una quasi parità, con le donne al 50,64% e gli uomini al 49,36%;

Le componenti in cui la presenza degli uomini è prevalente sono quella dei dottorandi, pari al 52,55% ma soprattutto dei docenti (61,42%) e dei dirigenti amministrativi (57,14%).

Sul piano della rappresentanza e della partecipazione nei ruoli accademici più rilevanti, la quota femminile rimane significativamente inferiore rispetto agli uomini. Questo profilo riflette fenomeni ampiamente documentati nella letteratura accademica italiana ed europea, come il fenomeno della "tubatura che perde" ("*leaky pipeline*") e la segregazione verticale, che vedono la presenza femminile diminuire via via che si sale nella gerarchia accademica ruoli accademici più rilevanti, la quota femminile rimane significativamente inferiore rispetto agli uomini.

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⁾	
Concorsi per professori ordinari	11	40,74	16	59,26	27	5,03	
Concorsi per professori associati	87	42,03	120	57,97	207	38,55	
Concorsi per ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A	10	47,62	11	52,38	21	3,91	
Concorsi per ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B	7	38,89	11	61,11	18	3,35	
Concorsi per ricercatori universitari a tempo determinato Tenure Track	57	46,34	66	53,66	123	22,91	
Concorsi per dirigenti di II livello	2	66,67	1	33,33	3	0,56	
Concorsi per personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	15	41,67	21	58,33	36	6,70	
Concorsi per personale tecnico amministrativo a tempo determinato	20	22,99	67	77,01	87	16,20	
Concorsi per tecnologi di II livello a tempo determinato	3	20,00	12	80,00	15	2,79	
Totale personale	212		325		537		
Totale % sul personale complessivo	10,77		16,51		27,27		

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

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

L'analisi della composizione delle commissioni di concorso nell'anno 2025 mostra un aumento complessivo della presenza di donne, in valori assoluti 325 mentre sono 212 gli uomini, rispetto al 2024: 274 donne rispetto 263 uomini. In particolare, si registra un'inversione di tendenza, rispetto alla maggiore presenza maschile registrata nel 2024, con una maggiore presenza di donne rispetto agli uomini nelle Commissioni relative a tutti i ruoli del **Personale Docente e Ricercatore**: Professori Ordinari (16 donne, 11 uomini) Professori Associati (120 donne, 87 uomini), Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A (11 donne, 10 uomini), Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B (11 donne, 7 uomini), Ricercatori universitari a tempo determinato Tenure Track (66 donne, 57 uomini).

Per quanto riguarda le Commissioni per **Personale Tecnico Amministrativo (PTA)**, si registra un quadro sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente: si conferma una prevalenza femminile in particolare per le posizioni a tempo determinato rispetto a quelle a tempo indeterminato. Contro tendenza la composizione delle Commissioni per i concorsi per dirigenti di II livello, in cui è maggiore la presenza di uomini (2) rispetto alle donne (1).

Complessivamente, rispetto all'anno precedente, si notano gli esiti di uno sforzo istituzionale volto a garantire la presenza di entrambi i generi nelle commissioni, nonostante i vincoli imposti dagli insiemi di docenti nominabili che ne pregiudica la rotazione, specialmente nella fascia dei **Professori Ordinari** dove, come analizzato in relazione alla sezione 1.1, la disparità di genere è ancora presente.

Gli esiti positivi relativi alla composizione delle commissioni di concorso nell'anno 2025 sono anche supportati dal monitoraggio effettuato dalla Consiglieria di Parità di Regione Lombardia, alla quale vengono inviati tutti i decreti di nomina.

Nonostante non siano disponibili i dati relativi alle commissioni di selezione dei Corsi di Dottorato, ai fini della promozione della parità di genere è stata condotta un'analisi delle composizioni di tali commissioni con l'obiettivo di promuovere, in linea con l'obiettivo 3.1 del *Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027*. In particolare, sono state esaminate le commissioni e segnalate eventuali situazioni di disequilibrio di genere. È attualmente in corso di predisposizione il report sulla composizione delle commissioni per le annualità 2023, 2024 e 2025. Il rispetto dell'equilibrio di genere è stato inoltre esplicitamente suggerito come best practice nei bandi relativi al 41° ciclo e al 41° ciclo bis.

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 %
Professori Ordinari	€108258,00	€101093,00	€ -7165,00	-7,09
Professori Associati	€69623,00	€68363,50	€ -1259,50	-1,84
Ricercatori Universitari	€61250,50	€58609,10	€ -2641,40	-4,51
Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A	€39836,10	€39575,20	€ -260,90	-0,66
Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B	€40657,30	€43975,30	€ 3318,00	7,55
Ricercatori universitari a tempo determinato Tenure Track	€39453,20	€40007,90	€ 554,70	1,39
Dirigenti di II livello	€73842,70	€72654,80	€ -1187,90	-1,63
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area delle Elevate Professionalità	€48259,80	€49144,30	€ 884,50	1,80
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area dei Funzionari	€36199,30	€34402,40	€ -1796,90	-5,22
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area dei Collaboratori	€29292,00	€29025,00	€ -267,00	-0,92

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato - Area degli Operatori	€27853,10	€27868,30	€ 15,20	0,05
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Area dei Funzionari	€31017,90	€31765,00	€ 747,10	2,35
Tecnologi di II livello a tempo determinato	€32775,50	€32681,80	€ -93,70	-0,29
Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato	€45908,60	€45260,00	€ -648,60	-1,43

Dall'analisi dei dati relativi ai differenziali retributivi del 2025 emerge un divario retributivo di genere ("gender pay gap") in aumento, in particolare a livello di **Personale Docente e Ricercatore**. A livello di **Professori Ordinari**, il divario a sfavore delle donne è di € -7165,00 (-7,09%) rispetto a € -2860,70 (-2,96%) del 2024. Rispetto all'anno precedente, volgono al negativo, a svantaggio delle donne, i divari a livello di **Professori Associati** (-1,84% dallo 0,02% precedente), **Ricercatori Universitari** (-4,51% dall'1,79% precedente), **Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo A** (-0,66% dallo 0,06% precedente). Invece risulta maggiormente positivo e a vantaggio delle donne il divario a livello di **Ricercatori universitari a tempo determinato di tipo B** (7,55% dal precedente 1,10%) e di **Ricercatori universitari a tempo determinato Tenure Track** (1,39% dal precedente 1,76%).

Per quanto riguarda il **Personale Tecnico Amministrativo**, diminuisce il divario economico a sfavore delle donne a livello di Collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato (dal -17% del 2024 al -1,43 del 2025). Il divario negativo, a svantaggio delle donne, maggiore si riscontra nell'**Area dei Funzionari a tempo indeterminato** (-5,22%, dato in peggioramento rispetto al -3,80% dell'anno precedente). Tuttavia, il divario economico è a vantaggio delle donne e migliora rispetto al 2024 nell'**Area dei Funzionari a tempo determinato** (2,35%, rispetto allo 0,95% dell'anno precedente). Diminuisce invece il vantaggio economico a favore delle donne nell'**Area delle Elevate Professionalità a tempo indeterminato** (1,80% dal 12,23% dell'anno precedente).

Complessivamente, i dati segnalano un divario retributivo di genere che tende a persistere e in alcune aree ad aumentare, riflettendo anche la diversa distribuzione dei generi lungo la gerarchia dell'organizzazione di lavoro ("segregazione verticale").

Sezione 4 - Benessere personale

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

Come ogni anno, anche nel 2025 è stata condotta un'indagine sul benessere del personale con riferimento allo stato del 2024. Il questionario, che fa parte degli interventi del progetto *Good Practice*, è stato predisposto ai sensi dell'art. 14, comma 5, del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150 e al D.Lgs. 33/2013, e ai modelli di indagine proposti da ANAC.

Il tasso di risposta del 54%, in aumento di 5 punti percentuale rispetto all'anno precedente.

Rispetto ai valori degli altri 36 Atenei che aderiscono al progetto, per 84 quesiti su 93 è stata ottenuta una valutazione superiore alla media (82,77% contro il 70% dello scorso anno).

La rilevazione di quest'anno mostra risultati molto positivi rispetto alla media degli Atenei, spesso superiore a 0,5 punti che, per una scala a 5 punti, è un risultato davvero importante.

In quasi tutti gli ambiti di indagine è possibile osservare questo risultato: si rilevano infatti ottime percezioni sull'ambiente di lavoro, sull'assenza di discriminazioni e sulle possibilità di conciliazione vita-lavoro, con particolare riferimento alla soddisfazione per il lavoro agile. Risulta molto forte anche il senso di appartenenza al nostro Ateneo e alla chiarezza sull'assegnazione degli obiettivi, sulle modalità per raggiungerli e sulle modalità di valutazione.

Emerge una forte componente relazionale positiva sia con i colleghi sia con il responsabile, percepito attento ai bisogni personali, riconoscente dei meriti, aperto al confronto e allo sviluppo professionale dei collaboratori.

L'aspetto in cui emergono i punteggi più bassi e inferiori alla media è riferito alla mancanza di momenti intermedi di monitoraggio nel percorso di valutazione. Questo aspetto è ricorrente nel tempo e suggerisce la necessità di un momento di confronto nell'impostazione del percorso di valutazione performance. La revisione degli obiettivi che si svolge nel mese di luglio probabilmente raggiunge solo i dirigenti e i responsabili di servizio, ma rimane lontana dagli ambienti di lavoro.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Ateneo dispone di diversi strumenti per favorire il benessere delle persone che studiano a lavorano negli ambienti universitari.

SPORTELLO PSICOLOGICO. Avviato a partire dal 2020 e dedicato al personale dell'Ateneo che vive situazioni di disagio o malessere psicofisico personale, non di tipo lavorativo. Prevede la possibilità di svolgere gratuitamente un ciclo di 4 colloqui psicologici individuali con un professionista esterno all'Ateneo. Le tematiche prevalentemente affrontate riguardano problematiche legate alla flessione del tono dell'umore, la gestione di sintomatologia ansiosa o altre difficoltà specifiche (difficoltà relazionali/ problematiche affettive nella coppia/ richiesta di supporto al ruolo genitoriale/disturbo del comportamento alimentare).

SERVIZI AL PERSONALE. Al fine di favorire il benessere organizzativo e individuale, le strutture dedicate al personale offrono una serie di servizi generali e individuali per il supporto individuale e alle strutture, disponibili sia a progetto o a richiesta:

- l'analisi e la revisione organizzativa intercetta i bisogni di revisione dei processi, del funzionamento e della configurazione dell'assetto dell'Ateneo, in linea ai cambiamenti in atto;
- i servizi per il personale, che includono servizi per la collettività (es. incontri periodici su temi

rilevanti per il lavoro e per le opportunità, le iniziative di welfare e di formazione) e servizi individuali (gestione di richieste di mobilità, risoluzione di problematiche relazionali tra colleghi e responsabili, gestione dei permessi ed assenze e modalità di lavoro a distanza per la conciliazione vita lavoro).

SERVIZIO DI CONSULENZA PSICOLOGICA. Il Servizio di Consulenza Psicologica nasce nel maggio 2020 per fornire uno spazio permanente di supporto psicologico agli studenti che attraversano un periodo di difficoltà. Si occupa di stati d'ansia, situazioni di umore depresso, disagio sociale/relazionale, difficoltà nella gestione dello stress. Il servizio propone colloqui psicologici gratuiti, individuali e incontri di gruppo. Le consulenze individuali si effettuano anche in lingua inglese.

COUNSELING PER GLI STUDENTI. Il Centro Orientamento offre diversi servizi di *counseling* per la comunità studentesca:

- un servizio di ascolto e consulenza individuale curato da psicologi esperti dell'orientamento, con lo scopo di attivare le potenzialità degli studenti e attivare meccanismi decisionali funzionali.
- Supporto alla carriera studentesca, attraverso diversi tipi di attività: progetti di affiancamento con tutor alla pari, percorsi specifici per il neoiscritto, esercitazioni di preparazione agli esami e laboratori mirati sul metodo di studio. L'obiettivo è promuovere l'acquisizione di competenze, strategie, capacità per raggiungere gli obiettivi formativi in un generale clima di benessere individuale e accademico.
- Il coaching per il lavoro è un servizio gratuito e individuale offerto a studenti e neolaureati (fino a 12 mesi) per mettere a punto il *curriculum vitae*, focalizzare gli obiettivi professionali, attivarsi per la ricerca del lavoro e prepararsi a un colloquio.

CODICE ETICO

Il Codice etico definisce l'Università di Pavia una istituzione pubblica di alta cultura e ricerca con finalità di formazione, erogazione e trasmissione del sapere, si basa sui valori dell'autonomia, della libertà di ricerca e d'insegnamento, della collaborazione con la comunità civile e le istituzioni.

L'Ateneo, nello svolgimento delle sue attività, si impegna alla tutela della libertà della ricerca e della didattica, promozione della conoscenza, sviluppo del confronto critico, garanzia dell'eguaglianza delle opportunità, valorizzazione del merito. Tale impegno viene assunto dai singoli appartenenti alla comunità accademica nell'ambito dei fondamentali doveri di rispetto della dignità umana, rifiuto di ogni forma di ingiusta discriminazione e valorizzazione sia del merito sia delle diversità individuali e culturali, piena e trasparente responsabilità individuale nei confronti della comunità accademica e della società civile, onestà, integrità e professionalità, conoscenza, eccellenza e incentivazione degli studi e delle ricerche scientifiche ed equità, imparzialità, leale collaborazione e trasparenza.

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento dell'Ateneo riporta le disposizioni specifiche sulle modalità cui il dipendente pubblico deve ispirare la propria condotta, ispirandosi ai principi generali della Costituzione, del servizio reso alla Nazione con disciplina e onore e all'esercizio imparziale dei propri compiti e funzioni nel perseguimento dell'interesse pubblico senza abuso della posizione o del potere di cui si è titolari. Si fonda sul dovere del dipendente di rispettare i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

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

Nessuna proposta aggiuntiva rispetto a quelle formulate.

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

Il CUG svolge attività di sensibilizzazione, prevenzione e contrasto a situazioni di discriminazione e *mobbing*. Inoltre, il CUG

offre opportunità e si pone in condizione di ascolto nei confronti dell'intera comunità accademica, con particolare riferimento alle segnalazioni di episodi o comportamenti lesivi della persona, discriminanti o violenti.

L'obiettivo principale è una prima fase di accoglienza e ascolto della persona, di comprensione del bisogno e di eventuale re-indirizzamento a organi, persone o figure terze interne o esterne che si occupano di benessere e salute della persona e dell'attivazione di atti informali e formali, quali lo Sportello di Ascolto per il supporto psicologico e la Consigliera di Fiducia.

Anche nel 2025, le condotte non sono risultate riconducibili ad un'unica figura e le tipologie di segnalazione sono risultate varie e classificabili in tre categorie: dai casi relativi a comportamenti inopportuni o molesti in aula, laboratorio o negli spazi dell'Ateneo, ai casi relativi a corteggiamenti indesiderati e atteggiamenti stalkerizzanti oppure ai casi relativi a disagio relazionale e/o divergenze con il proprio responsabile o con i propri colleghi in relazione a problematiche lavorative.

In caso di comportamenti inopportuni, molestie o stalking, le segnalazioni sono state prese in carico dalla Consigliera di Fiducia, consulente esterna e terza rispetto all'Ateneo, attraverso un contatto diretto e totalmente riservato. In seguito a una adeguata istruttoria che comprende l'organizzazione di colloqui individuali, i casi vengono gestiti con una formale richiesta di interruzione del comportamento, che spesso sortisce l'effetto sperato. In casi più complessi, la gestione della situazione comporta l'attivazione di contingenti contatti, atti formali o re-indirizzamento ad altri organi interni (e.g., la *Governance*) o enti esterni.

In caso di problematiche relazioni o organizzative connesse alla vita dell'ufficio, le segnalazioni vengono prese in carico dagli uffici del personale, che provvedono a raccogliere le informazioni sufficienti da garantire una corretta gestione della problematica. Gli esiti di tale attività possono essere una mediazione tra le parti e la risoluzione del conflitto oppure, su richiesta del dipendente, il trasferimento ad altre mansioni o sede lavorativa.

Nel complesso, nel 2025 si rileva un buon livello di serenità e sicurezza negli ambienti dell'Ateneo, dato il numero e il contenuto delle segnalazioni pervenute.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Come descritto al punto 3.b della presente Relazione, l'Amministrazione ha presentato agli organi di governo il Bilancio di genere 2024 nel mese di dicembre 2025. Tale documento presenta sia la presentazione dei dati quantitativi relativi al personale, sia la presentazione della categorizzazione dei dati di bilancio con riferimento alla categorizzazione in una prospettiva di genere.

L'analisi dei dati finanziari è un risultato molto importante che pone il nostro Ateneo tra le prime università italiane nella presentazione del dato all'interno del bilancio di genere. È importante sottolineare la ricettività dell'Ateneo nel cogliere e nel mettere a regime i miglioramenti e la risposta positiva del personale operativo che, una volta informato e formato adeguatamente, modifica il proprio modo di lavorare e applica operativamente le indicazioni.

Tale analisi verrà riproposta per l'esercizio 2025, con l'obiettivo di migliorare la qualità del dato e della classificazione, attraverso la verifica delle attribuzioni effettuate dagli operatori contabili e l'organizzazione di ulteriori momenti formativi e di confronto.

Obiettivi più a lungo termine riguardano invece l'inserimento della prospettiva di genere nella programmazione finanziaria dell'Ateneo, che quindi sottende ad una riorganizzazione del modo tradizionale di fare politica di bilancio, con l'intento di incidere sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere, come indicato dalle Linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani di CRUI.

Per quanto riguarda invece i progetti e gli eventi di Ateneo sui temi della parità di genere, un obiettivo fondamentale è il rafforzamento di un coordinamento centrale in grado di integrare, mettere in rete e valorizzare conoscenze, strumenti e

risorse, favorendo un approccio unitario. Ciò consentirebbe non solo di rafforzare l'efficacia delle iniziative già presenti, ma anche di sviluppare strategie comuni, monitoraggi sistematici e interventi più mirati e coerenti con la missione dell'Ateneo. La redazione della quarta edizione del Bilancio di genere è stata l'occasione per avviare un percorso di ricognizione delle attività svolte dalle diverse realtà dell'Ateneo sul tema del genere, delle pari opportunità e del contrasto alla violenza contro le donne. L'auspicio è che questo lavoro possa contribuire a trasformare iniziative locali in una visione strategica complessiva, capace di produrre valore per l'intera comunità universitaria.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

SPORTELLO D'ASCOLTO

Il CUG ha sostenuto anche nel 2025 la presenza dello sportello psicologico, dedicato al personale dell'Ateneo che vive situazioni di disagio o malessere psicofisico personale, non di tipo lavorativo.

Alla luce dell'elevato livello di gradimento e di fruizione riscosso dal servizio e sistematicamente documentato dalla professionista incaricata, lo sportello di ascolto e di supporto psicologico è stato mantenuto anche per l'anno 2025.

Negli ultimi mesi del 2025, anche grazie all'intervento del Prorettore alla Persona e al Diritto allo Studio, è stato effettuato uno studio di fattibilità per la creazione di uno sportello unico dedicato al supporto psicologico di tutte le componenti accademiche.

WELFARE

Il CUG sostiene l'Amministrazione nell'attuazione delle diverse azioni di *welfare* rivolte al personale dell'Università. Nel 2025 gli interventi si sono consolidati nelle seguenti azioni:

- Polizza sanitaria, gratuita per il personale tecnico-amministrativo e CEL e con adesione volontaria per il personale docente;
- "Portfolio Dipendenti" per il personale tecnico-amministrativo e CEL, che prevede la disponibilità di un credito *pro capite* da spendere per beni e servizi (es. materiale informatico, buoni spesa, buoni benzina, etc) o per ottenere rimborsi di spese sostenute (es. libri scolastici, utenze, etc)
- Piattaforma UNIPV PER TE contenente svariate tipologie di convenzioni attraverso le quali viene data la possibilità di fruire di sconti attraverso *coupon* on line oppure tramite *cashback*;
- Sconti e convenzioni per la mobilità sostenibile, attività sportive, cure dentistiche, etc.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

CONCORSO LETTERARIO CARATTERI DI DONNA

Anche nel 2025, è proseguita la collaborazione con il Comune e la Provincia di Pavia per la promozione del XXI Concorso Letterario "Caratteri di donna", con l'attribuzione di un premio in denaro ad una studentessa universitaria per il migliore racconto. Il tema scelto per il 2025 è stato "Voci dai margini: racconti di storie di confini, di luoghi, persone o pensieri" e la premiazione è avvenuta il giorno 5 marzo 2026 presso il Teatro Politeama di Pavia.

PROGETTO MOVE!

Nel novembre 2025, nell'ambito della collaborazione tra il CUG e l'associazione LiberaMente - Percorsi di donne contro la violenza Onlus Cooperativa Sociale, è stata costituita un'associazione temporanea di scopo (art. 48, del D.lgs. 50/2016) con l'obiettivo di finalizzare interventi formativi sulle tematiche di genere e della prevenzione della violenza di genere.

SOTTOSCRIZIONE PROTOCOLLO D'INTESA DELLA RETE INTERISTITUZIONALE TERRITORIALE ANTIVIOLENZA DI PAVIA

Nel 2025 il CUG ha rinnovato un protocollo d'intesa, nell'ambito della Rete Interistituzionale Territoriale Antiviolenza di Pavia, composto dalle principali istituzioni del territorio. Inoltre, ha sostenuto i progetti connessi alla promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni, anche attraverso la pubblicizzazione sui canali ufficiali dell'Ateneo dell'elenco degli avvocati disponibili al patrocinio delle donne vittime di violenza.

EVENTI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Durante il 2025 sono stati organizzati e promossi eventi sulle tematiche di competenza del Comitato:

Il **25 gennaio** è stato lanciato il progetto "*No indifference*" sull'antiviolenza che prevede l'attuazione di iniziative e azioni anche di tipo formativo. L'evento principale si è tenuto in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il **25 novembre**, in cui sono state organizzate alcune attività formative di riflessione e sensibilizzazione. In diversi spazi dell'Ateneo era presente il "Posto Occupato", una sedia lasciata vuota per ricordare le donne vittime di violenza. Inoltre, è stato proiettato il film *Un altro domani* seguito da un dibattito.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

EVENTI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE

Durante il 2025 sono stati organizzati e promossi eventi sulle tematiche di competenza del Comitato:

Il **1° dicembre**: è stato organizzato un evento di prevenzione e sensibilizzazione, "*World Aids Day 2025 - Conoscere per prevenire*", un incontro in cui sono intervenuti diversi specialisti e in cui è stato possibile effettuare test rapidi HIV gratuiti.

Inoltre, è stato dato supporto all'iniziativa esterna del Festival "Fragore", promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità del Comune di Pavia, il **16-21 settembre**.

Obiettivo:

Redazione Gender Equality Plan

Nel gennaio 2025 è stato approvato il *GEP 2025-2027* come allegato al Piano integrato relativo al medesimo triennio. In continuità con il *GEP 2024-2026* e al fine di migliorarne il monitoraggio e l'aggiornamento, gli obiettivi alle strutture di riferimento.

Per quanto riguarda gli obiettivi assegnati al CUG, è stata data la priorità ai seguenti obiettivi:

1.6 Catalogazione e valorizzazione del patrimonio culturale sul tema del genere: sono state realizzate presso le biblioteche dei Dipartimenti di Studi Umanistici presso il Palazzo San Tommaso, di Giurisprudenza e di Scienze Politiche alcune vetrine espositive contenenti alcune opere, estratte dal materiale posseduto dalle biblioteche stesse, inerenti ai temi dell'inclusione, della parità di genere, della violenza di genere, del linguaggio inclusivo, della disabilità e del supporto psicologico. In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il 25 novembre 2025, sono stati apposti nelle sale di studio delle biblioteche alcuni adesivi recanti la scritta "Posto occupato" a significare il ricordo di tutte le donne vittime di violenza.

5.2 Elaborazione (o individuazione) di questionari per l'(auto)valutazione dell'eventuale profilo di rischio di violenza nelle relazioni di intimità e nei contesti formativi e lavorativi. All'interno del progetto di ricerca *Healthy Dating*, del cui team di ricerca fa parte la prof.ssa Leone, è stato somministrato un sondaggio relativo ai temi del benessere e della sicurezza nelle relazioni romantiche tra i giovani.

Obiettivo:

Adesione alla rete nazionale dei CUG

È proseguita anche nel 2025 la partecipazione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (COUNIPAR). L'obiettivo della Conferenza è offrire una rete di collaborazione interateneo con riferimento alle tematiche delle pari opportunità e altre aree di competenza.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Individuazione di una componente di parte sindacale da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e di un ugual numero di componenti nominati dall'Amministrazione. Per ciascun componente è nominato un sostituto.

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Data: 20/03/2025

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:

€19000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Esiste una sede fisica del cug?: No

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:

3



Il cug si avvale di collaborazioni esterne? Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Istituzione sportello di ascolto

Incarichi relativi a eventi organizzati.

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

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

- Nessuno.

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
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2025, il CUG ha continuato a svolgere le proprie attività attraverso incontri a cadenza abbastanza regolare proseguendo l'interlocuzione con la Consigliera di Fiducia nel momento in cui si presentava una esigenza specifica. A partire dalla fine del 2025, è iniziato un dialogo costante con la nuova *Governance* dell'Università degli Studi di Pavia, in particolare col neoistituito Prorettorato alla Persona e al Diritto allo Studio, che ha permesso un migliore coordinamento in fase di presa di decisioni e nell'elaborazione di iniziative su tematiche di interesse comune garantendone, attraverso questa sinergia, una maggiore efficacia.

Il CUG, oltre a proseguire nell'impegno a riunirsi con regolarità per pianificare le varie attività di sua competenza e per discutere i progressi e i risultati delle iniziative elaborate e proposte, proseguirà il dialogo con la *Governance* e gli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da rafforzare il livello di impegno e supporto istituzionali e massimizzare l'impatto delle azioni previste dal PTAP. Le azioni incluse nel PTAP mirano al raggiungimento di una effettiva parità di genere e alla diffusione capillare di una cultura della antiviolenza e della convivenza pacifica delle differenze e non si esauriscono con gli adempimenti formali e con la redazione o l'adozione di documenti ufficiali. Si promuoverà quindi una collaborazione più stabile e strutturata non solo con le componenti dell'Ateneo più direttamente collegate al Comitato Unico di Garanzia (e.g., Prorettorato alla Persona e al Diritto allo Studio) e le diverse istituzioni (e.g., Comune di Pavia) e associazioni presenti sul territorio (e.g., Coming-Aut), ma anche con i Comitati Unici di Garanzia presenti e attivi sul territorio, con la COUNIPAR.

Il budget destinato resta ridotto. Il CUG continua a impegnarsi a introdurre azioni a costo zero e a mantenere l'interlocuzione con le istituzionali interne all'Ateneo al fine sia di consolidare e potenziare le relazioni con l'esterno, sia di rendere il sistema di interconnessioni esistente ancora più attivo e proattivo sui suoi temi di pertinenza.

Si auspica, a questo proposito, un proseguimento del coinvolgimento del CUG in modo attivo e tempestivo nei processi decisionali che riguardano i temi a lui attribuiti, quali le politiche di inclusione, le pari opportunità e il benessere delle varie componenti all'interno dell'Università, non solo in fase di consulenza, ma anche nella progettazione e attuazione di iniziative e azioni politiche. In questo senso, si auspica che il CUG possa disporre di un budget incrementato in virtù del quale riuscire a potenziare alcune azioni particolarmente importanti, quali l'organizzazione di campagne formative e informative volte a creare una sorta di movimento culturale antidiscriminatorio atto a promuovere la valorizzazione e il rispetto delle differenze.

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