



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli studi di Ferrara - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli studi di Ferrara

Acronimo:	UNIFE
Regione:	Emilia-Romagna
Provincia:	FE
Comune:	Ferrara
CAP:	44121
Indirizzo:	Via Ariosto, 35
Codice Amministrazione:	uni_fe
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025-2027	2024-2026
piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2025-2027-anno_.pdf) (472.68 KB)	piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2024-2026-anno_.pdf) (97.46 KB)
2023-2025	2022-2024
piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf)	piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno_.pdf)



no- triennale/uni_fe/2023-2025/piano_azioni_posi tive_uni_fe-triennio_2023-2025-anno_.pdf (62.11 KB)	no- triennale/uni_fe/2022-2024/piano_azioni_posi tive_uni_fe-triennio_2022-2024-anno__0.pdf (1.42 MB)
---	--

2026 - 2028

[piano_azioni_positive_uni_fe-
triennio_2026-2028-anno_.pdf](#)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2026-2028-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uni_fe/2026-2028/piano_azioni_posi
tive_uni_fe-triennio_2026-2028-anno_.pdf))
(179.2 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	dirigente a contratto	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	D8 - Dirigente	0	0	0	1	1	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	Cat. EP	0	0	3	3	5	0	0	4	6	3
Personale non dirigente	Cat. D	2	12	15	19	9	9	48	56	53	17
Personale non dirigente	Cat. C	10	22	21	40	12	13	32	38	77	30
Personale non dirigente	Cat. B	0	0	1	2	4	0	0	1	12	5
Personale non dirigente	NM - non docente a tempo determinato	6	6	0	0	1	9	12	1	1	0
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - Collaboratori	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - Funzionari	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	addetti ufficio stampa EP	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CPDEL - Personale comandato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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	Professore ordinario	0	0	15	54	80	0	0	4	19	19
Personale non dirigente	Professore Associato	0	21	64	60	47	0	14	51	74	27
Personale non dirigente	PD	0	0	0	1	9	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	personale ricercatore a tempo determinato	2	52	16	3	0	2	50	24	12	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	2	9	7	0	0	2	5	9
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	35	43	5	2	1	52	63	10	1	0
Totale personale		55	156	143	196	176	85	219	193	266	114
Totale % sul personale complessivo		3,43	9,73	8,92	12,23	10,98	5,30	13,66	12,04	16,59	7,11

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	18	59	39	20	15	151	43,52	23,63	26	75	58	31	6	196	56,48	26,10
Tra 3 e 5 anni	2	49	49	44	30	174	46,15	27,23	7	71	54	53	18	203	53,85	27,03
Tra 5 e 10 anni	0	5	25	44	35	109	49,10	17,06	0	9	42	49	13	113	50,90	15,05
Superiore a 10 anni	0	0	24	86	95	205	46,17	32,08	0	1	30	132	76	239	53,83	31,82
Totale	20	113	137	194	175	639			33	156	184	265	113	751		
Totale %	1,44	8,13	9,86	13,96	12,59	45,97			2,37	11,22	13,24	19,06	8,13	54,03		

⁽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⁾
CAT EP	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,99
CAT EP	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,33
CAT EP	Laurea magistrale	5	41,67	7	58,33	12	1,97
CAT EP	Master di II livello	4	80,00	1	20,00	5	0,82
Cat D	Dottorato di ricerca	10	16,39	51	83,61	61	10,02
Cat D	Laurea magistrale	27	21,26	100	78,74	127	20,85
Cat D	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,49
Cat D	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	1,15
Cat D	Laurea	12	41,38	17	58,62	29	4,76
Cat D	Diploma di scuola superiore	7	46,67	8	53,33	15	2,46
Cat C	Dottorato di ricerca	8	72,73	3	27,27	11	1,81
Cat C	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,33
Cat C	Master di II livello	1	33,33	2	66,67	3	0,49
Cat C	Laurea	26	52,00	24	48,00	50	8,21
Cat C	Inferiore al Diploma superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,99
Cat C	Diploma di scuola superiore	40	33,90	78	66,10	118	19,38
Cat C	Laurea magistrale	36	28,57	90	71,43	126	20,69
Cat B	Inferiore al Diploma superiore	3	23,08	10	76,92	13	2,13
Cat B	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,16
Cat B	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,16
Cat B	Diploma di scuola superiore	4	36,36	7	63,64	11	1,81
Totale personale		192		417		609	
Totale % sul personale complessivo		11,98		26,01		37,99	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dall'analisi delle tabelle si rileva una prevalenza delle donne nei vari ruoli del personale tecnico-amministrativo ed anche nel ruolo dirigenziale. Per quel che concerne il personale docente, invece, la tendenza è invertita rispetto al PTA e si continua ad assistere ad una prevalenza del genere maschile nei ruoli apicali; le donne restano confinate tra i ricercatori a tempo determinato e gli assegnisti di ricerca.

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	19	100	129	180	159	587	45,29	91,86	32	149	171	253	104	709	54,71	94,41
Part Time >50%	1	13	8	14	16	52	57,78	8,14	1	6	12	11	8	38	42,22	5,06
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	1	1	4	100,00	0,53
Totale	20	113	137	194	175	639			33	156	184	265	113	751		
Totale %	1,44	8,13	9,86	13,96	12,59	45,97			2,37	11,22	13,24	19,06	8,13	54,03		

⁽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⁾
Telelavoro	0	1	1	2	3	7	25,93	5,74	1	6	2	6	5	20	74,07	6,73
LAVORO AGILE	9	28	22	36	20	115	29,34	94,26	20	53	62	100	42	277	70,66	93,27
Totale	9	29	23	38	23	122			21	59	64	106	47	297		
Totale %	2,15	6,92	5,49	9,07	5,49	29,12			5,01	14,08	15,27	25,30	11,22	70,88		

⁽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

Dai dati contenuti nelle tabelle emerge che il telelavoro e lo smart sono modalità lavorative maggiormente fruite dal genere femminile mentre si rileva un maggior ricorso al part time del genere maschile. Entrambe le rilevazioni coincidono con quanto emerso anche lo scorso anno.

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	251	28,65	625	71,35	876	20,78
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	12	1,60	740	98,40	752	17,84
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	100	3,89	2472	96,11	2572	61,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	16	100,00	16	0,38
Totale permessi	363	8,61	3853	91,39	4216	

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

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

Come si evince dalla tabella che precede tutte le tipologie di permessi in essa contenuti sono maggiormente fruiti dal genere femminile a conferma evidentemente che il carico di cura resta ancora maggiormente a carico delle donne.

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

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

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

La descrizione delle varie azioni realizzate è presente in 2.2c ALLEGATO SottoSezione 2.2c PERFORMANCE - PIANO AZIONI POSITIVE - link:

<https://www2.unife.it/at/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/allegati-piao-2025-2027/2-2c-allegato-sottosezione-2-2c-performance-piano-azioni-positive/view>

(<https://www2.unife.it/at/performance/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/allegati-piao-2025-2027/2-2c-allegato-sottosezione-2-2c-performance-piano-azioni-positive/view>)

Particolare attenzione viene posta alla realizzazione delle azioni inserite nel Piano triennale di azioni positive la maggior parte delle quali viene quindi sempre realizzata. Laddove dovessero sopraggiungere impedimenti di qualsivoglia natura o esigenze diverse si provvede a rinviare l'azione o a provvedere ad una sua riformulazione per renderla maggiormente attinente alle sopraggiunte diverse necessità.

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	292	1010	603	1081	681	3667	28,56	33,67	598	2069	2126	3240	1141	9174	71,44	38,14
Competenze manageriali/Relazionali	65	180	87	263	204	799	31,48	7,34	78	242	681	654	84	1739	68,52	7,23
Tematiche CUG	27	134	64	285	105	615	23,40	5,65	35	312	475	743	448	2013	76,60	8,37
*Altro	529	1083	1305	1866	949	5732	34,24	52,63	540	2276	2803	3841	1547	11007	65,76	45,76
Sicurezza	3	10	18	30	17	78	39,59	0,72	2	12	35	45	25	119	60,41	0,49
Totale ore	916	2417	2077	3525	1956	10891			1253	4911	6120	8523	3245	24052		
Totale ore %	2,62	6,92	5,94	10,09	5,60	31,17			3,59	14,05	17,51	24,39	9,29	68,83		

⁽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'Amministrazione, pioniera nella redazione del Bilancio di genere, continua a redigerlo ogni anno a dimostrazione che da sempre non viene ritenuto un mero adempimento burocratico quanto una utile fotografia dalla quale partire per migliorare le azioni e gli investimenti che si siano rivelati positivi e viceversa per mettere in campo azioni correttive laddove necessario

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⁾	
Professore I fascia art. 24 comma 6	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
Professore I fascia art. 18 comma 4 ter	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
professore I fascia art 18 comma 4 ter	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna
Professore I fascia art 18 comma 4 ter	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
professore I fascia comma 4	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
professore II fascia art 18 comma 4	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
RTD a)	0	0,00	3	100,00	3	0,73	Donna
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD a)	3	75,00	1	25,00	4	0,97	Donna
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
RTD	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
RTD	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
RTD	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
Manager della ricerca	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Donna
Manager della ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Donna
Manager della ricerca	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Donna
Manager della ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Donna
Manager della ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Donna
Cat D - Ingegneria civile ambientale	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
Cat D - Ingegneria mecatronica	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
EP	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Cat C EDUnext	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Donna
Cat D td	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Donna
Dirigente II fascia TD	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Uomo
Dirigente II fascia td	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
Dirigente II fascia td	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Donna
Cat D	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo
Cat D	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo
Cat D	3	50,00	3	50,00	6	1,46	Uomo
CAT D TD	4	66,67	2	33,33	6	1,46	Uomo
Cat C td	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Donna
Cat C TD	2	50,00	2	50,00	4	0,97	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Donna
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	1	20,00	4	80,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Donna
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	2	40,00	3	60,00	5	1,21	Uomo
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Donna
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo
PEV	3	60,00	2	40,00	5	1,21	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Contratto di ricerca art. 22 L.240/2010	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Donna
contratto ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna
contratto ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,73	Donna
Contratto di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	0,73	Uomo
contratto ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,73	Uomo
Totale personale	243		169		412		
Totale % sul personale complessivo	15,16		10,54		25,70		

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

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

La Composizione delle commissioni registra sempre una prevalenza del genere maschile, si rileva inoltre che, anche quando il genere femminile prevale il ruolo di presidente della commissione è sempre ricoperto da un uomo.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dir. di II fascia (Direttore Generale)	€212871,00	€0,00	€ -212871,00	--
Dirigente II Fascia	€76335,10	€40997,70	€ -35337,40	-86,19
Dirigente II a tempo determinato	€17904,90	€10231,40	€ -7673,50	-75,00
CAT.EP	€47395,50	€46582,10	€ -813,40	-1,75
Cat. D	€31114,00	€30265,20	€ -848,80	-2,80
CAT. C	€29033,90	€28552,40	€ -481,50	-1,69

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Cat. B	€27960,90	€26258,30	€ -1702,60	-6,48
Professore ordinario tempo pieno	€111831,00	€95365,60	€ -16465,40	-17,27
PROFESSORE ORDINARIO TEMPO DEFINITO	€58680,90	€44389,30	€ -14291,60	-32,20
Professore associato a tempo pieno	€66197,60	€64451,60	€ -1746,00	-2,71
PROFESSORE ASSOCIATO TEMPO DEFINITO	€45044,00	€37816,00	€ -7228,00	-19,11
Ricercatore confermato a tempo pieno	€72014,50	€74789,50	€ 2775,00	3,71
RICERCATORE CONFERMATO TEMPO DEFINITO	€40716,10	€41051,80	€ 335,70	0,82
Ricercatore Tempo determinato	€37375,00	€36729,70	€ -645,30	-1,76

Il gap salariale di genere è argomento molto attenzione sul quale è necessario intervenire pesantemente come evidenzia l'analisi delle tabelle. Nella pubblica amministrazione, nonostante la base stipendiale sia notoriamente uguale, si assiste ancora a divari economici a parità di inquadramento; ciò evidentemente anche perchè spesso la differenza di remunerazione deriva dalle voci economiche accessorie molto spesso strettamente legate alla presenza o all'attribuzione di incarichi. Le donne sono in entrambi i casi molto spesso penalizzate.

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**

E' stato somministrato un questionario sul Benessere organizzativo costruito dal gruppo di lavoro appositamente costituito nell'ambito della Rete Provinciale dei CUG alla quale l'Ateneo aderisce. Per quel che concerne lo stress lavoro correlato un gruppo di lavoro interno capitanato dai colleghi/e dell'Ufficio formazione sicurezza e al quale partecipavano il medico del lavoro, la consigliera di fiducia dell'Ateneo assieme ad altri attori hanno proceduto a somministrare un questionario redatto seguendo lo schema messo a disposizione dall'INAIL.

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'organigramma dell'Ateneo di Ferrara vede diversi uffici deputati alla redazione e al monitoraggio dell'applicazione dei documenti sopra menzionati tra questi certamente l'Ufficio Coordinamento Politiche di Inclusione che, come noto, fornisce anche un supporto alle attività del CUG.

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

Nel corso dell'anno preso in esame non sono state inviate segnalazioni a riguardo al CUG.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Diversi sono i seminari e gli eventi ai quali si partecipa come coorganizzatori e diverse sono le attività formative anche esterne alle quali si concede ai richiedenti di partecipare con il preciso scopo di diffondere una ampia conoscenza sul tema per prevenire e distinguere episodi di discriminazioni.

Molto importante risulta essere anche in questo ambito l'adesione alla Rete Nazionale, nonché a quella provinciale, dei CUG

Obiettivo:

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

Si rileva una spinta attività di diffusione delle tematiche relative alle pari opportunità a partire da video realizzati all'interno dell'Ateneo fino ad arrivare a quelli che si trovano disponibili anche sulle piattaforme dedicate alla formazione. Molto importante risulta essere anche in questo ambito l'adesione alla Rete Nazionale, nonché a quella provinciale, dei CUG.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

All'Università di Ferrara, oltre ad esserci già da qualche anno lo "spazio inclusione" curato dalla Consigliera di Fiducia di Ateneo, è stato attivato uno sportello universitario antiviolenza con la collaborazione del Centro Donna Giustizia. Lo sportello è aperto a tutte le donne (cisgender e transgender) appartenenti alla comunità universitaria che abbiano subito o siano state testimoni di molestie e violenza. L'istituzione dello Sportello fa parte del più ampio Progetto AURORA che, nella convinzione che l'educazione e la formazione siano fondamentali per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza, prevede anche una serie di attività "satellite" finalizzate ad accrescere le conoscenze sui temi delle pari opportunità, del genere e della violenza di genere. Queste includono laboratori, corsi di formazione, iniziative seminariali, eventi culturali e artistici, attività sportive inclusive, rivolte alla comunità universitaria e/o al territorio.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Comparazione CV
Tipologia di atto:	Decreto del Direttore Generale
Data:	25/01/2025
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €5000,00	
Risorse destinate alla formazione dei/delle component: €2000,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	seminari ed eventi in tema di pari opportunità
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.unife.it/it/ed/organismi-cooperazione/organismi-istituzionali/comitato-unico-di-garanzia-1/comitato-unico-di-garanzia
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 4	
Il cug si avvale di collaborazioni	No

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

Attività

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

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

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

- 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?

- 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

E' auspicabile un maggior coinvolgimento del CUG da parte dell'amministrazione.

Il CUG si è più volte dichiarato disponibile a collaborare su temi di propria competenza declinati da normativa e circolari non solo per svolgere le funzioni che gli sono proprie ma anche nella convinzione che più punti di vista siano un arricchimento per tutti. Il confronto costruttivo, è noto, determina azioni condivise che migliorano i vari processi a vantaggio dell'intera comunità accademica.

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