



Portale CUG

Relazione CUG

# Università Degli Studi di Genova - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università Degli Studi di Genova

Acronimo: USG

---

Regione: Liguria

---

Provincia: GE

---

Comune: Genova

---

CAP: 16126

---

Indirizzo: Via Balbi N. 5

---

Codice Amministrazione: udsg\_ge

---

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

[piano\\_azioni\\_positive\\_udsg\\_ge-triennio\\_2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsg_ge-triennio_2025-2027-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_udsg\\_ge-triennio\\_2025-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsg_ge-triennio_2025-2027-anno_.pdf)) (349.11 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		0	0	1	1	2	0	0	0	2	5
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	6	16	6	0	1	2	15	5
Personale non dirigente	Area dei funzionari	3	14	46	57	25	7	42	70	133	38
Personale non dirigente	Area dei collaboratori	18	31	46	91	52	16	55	108	155	84
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	4	12	17	8	0	5	25	20	16
Personale non dirigente	Area dei collaboratori linguistici	0	0	0	0	3	0	0	0	1	6
Totale personale		21	49	111	182	96	23	103	205	326	154
Totale % sul personale complessivo		1,65	3,86	8,74	14,33	7,56	1,81	8,11	16,14	25,67	12,13

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	19	23	16	17	0	75	34,40	16,48	21	60	43	18	1	143	65,60	17,79
Tra 3 e 5 anni	2	10	12	8	0	32	47,06	7,03	2	19	12	3	0	36	52,94	4,48
Tra 5 e 10 anni	0	12	27	12	3	54	45,76	11,87	0	13	28	22	1	64	54,24	7,96
Superiore a 10 anni	0	4	55	144	91	294	34,39	64,62	0	11	122	281	147	561	65,61	69,78
Totale	21	49	110	181	94	455			23	103	205	324	149	804		
Totale %	1,67	3,89	8,74	14,38	7,47	36,14			1,83	8,18	16,28	25,73	11,83	63,86		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area degli operatori	Laurea	1	20,00	4	80,00	5	0,72
Area dei collaboratori	Laurea	27	45,00	33	55,00	60	8,62
Area dei funzionari	Laurea	6	28,57	15	71,43	21	3,02
Area degli operatori	Laurea magistrale	9	31,03	20	68,97	29	4,17
Area dei collaboratori	Laurea magistrale	43	33,59	85	66,41	128	18,39
Area dei funzionari	Laurea magistrale	66	23,57	214	76,43	280	40,23
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	19	51,35	18	48,65	37	5,32
Area degli operatori	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,29
Area dei collaboratori	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,43
Area dei funzionari	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,14
Area dei collaboratori	Master di II livello	1	16,67	5	83,33	6	0,86
Area dei funzionari	Master di II livello	5	45,45	6	54,55	11	1,58
Area delle elevate professionalità	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,29
Area degli operatori	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,29
Area dei collaboratori	Dottorato di ricerca	5	29,41	12	70,59	17	2,44
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	33	38,82	52	61,18	85	12,21
Area delle elevate professionalità	Dottorato di ricerca	6	85,71	1	14,29	7	1,01
Totale personale		223		473		696	
Totale % sul personale complessivo		17,56		37,24		54,80	

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

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

I commenti che seguono fanno riferimento all'analisi dei dati più significativi in relazione agli obiettivi perseguiti dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e prevenzione delle discriminazioni.

### Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Al 31/12/2025 il personale TABS dell'Università degli Studi di Genova è composto da 1.270 unità, di cui 811 donne (63,86%) e 459 uomini (36,14%).

Si registra una lieve diminuzione di 22 unità rispetto all'anno precedente (1.292 unità nel 2024).

L'analisi della distribuzione per fasce di età evidenzia una struttura anagrafica caratterizzata da una significativa concentrazione del personale nelle classi di età più elevate. Circa il 60% del personale ha più di 50 anni (508 unità appartengono alla fascia 51-60 anni e 250 unità hanno più di 60 anni), mentre la fascia di età inferiore ai 40 anni rappresenta circa il 15% del totale (40 unità con meno di 30 anni e 152 unità tra 31 e 40 anni). Il restante 25% (316 unità) appartiene alla fascia 41-50 anni.

Tali dati risultano sostanzialmente simili a quelli del 2024. La prevalenza della componente femminile in UniGe risulta in linea con la composizione del personale TABS nel comparto universitario e, più in generale, nel pubblico impiego, settore tradizionalmente caratterizzato da maggiori tutele occupazionali e con le dinamiche di accesso al mercato del lavoro, che continuano a presentare elementi di differenziazione legati al genere. Si evidenzia una forza lavoro mediamente matura, elemento che può avere ricadute sia sull'organizzazione del lavoro sia sulle politiche di reclutamento e sviluppo professionale. L'elevata età media appare infatti connessa anche al rallentamento del turn-over determinato dall'innalzamento dei requisiti anagrafici e contributivi per l'accesso al pensionamento.

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, circa il 96% del personale (1.222 unità) ha un contratto a tempo indeterminato (779 donne e 443 uomini), mentre il 4% (48 unità) è assunto a tempo determinato (32 donne e 16 uomini).

Con riferimento alla distribuzione del personale per struttura organizzativa, si rileva una maggiore presenza di personale TABS nelle aree dirigenziali (608 unità) rispetto alle strutture fondamentali (541 unità). Le restanti 121 unità prestano servizio presso i Centri e il Servizio Bibliotecario di Ateneo.

La suddivisione del personale per Area e genere è la seguente:

- Area Operatore: 8,4% (107 unità), di cui 41 uomini e 66 donne
- Area Collaboratore: 51,6% (656 unità), di cui 238 uomini e 418 donne
- Area Funzionario: 34,2% (435 unità), di cui 145 uomini e 290 donne
- Area Elevate Professionalità: 4% (51 unità), di cui 28 uomini e 23 donne

Nei ruoli dirigenziali sono presenti 11 unità (0,9% del totale), di cui 7 donne e 4 uomini.

I collaboratori linguistici sono 10 unità (0,8% del totale), di cui 7 donne e 3 uomini.

Come già osservato nel 2024, la componente femminile è maggiormente presente nelle aree Operatore, Collaboratore e Funzionario gli uomini risultano numericamente superiori solo nell'area EP (Elevate Professionalità). Con riguardo agli incarichi dirigenziali, si rileva una prevalenza femminile, considerando che l'incarico di Direttore Generale è ricoperto da una donna.

### **Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere**

Le posizioni organizzative assegnate nel 2025 sono 312, con una lieve diminuzione rispetto al 2024 (314).

Nel confronto con l'anno precedente:

- rimane invariato il numero delle posizioni di Capo Servizio (35, di cui 21 donne e 14 uomini);
- diminuisce il numero dei Capi Settore, che passano a 102 unità (5 in meno rispetto al 2024);
- diminuiscono le posizioni di Responsabile di Unità, che passano da 22 a 13 unità;
- aumentano le Funzioni Specialistiche, che passano da 97 a 108 unità.

Analogamente a quanto rilevato nel 2024, si osserva che le posizioni organizzative di natura amministrativo-gestionale e delle biblioteche sono prevalentemente ricoperte da donne, mentre la posizione di Coordinatore tecnico, caratterizzata da una componente maggiormente tecnico-scientifica, è prevalentemente ricoperta da uomini. Tale dato può essere ricondotto

anche alla persistente minore presenza femminile nei percorsi di studio e nelle carriere di ambito tecnico-scientifico.

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

Il 54,80% del personale TABS non dirigenziale possiede un titolo di studio superiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado. Più della metà del personale in servizio ha quindi seguito percorsi formativi universitari.

Va precisato che la laurea (triennale, magistrale o del vecchio ordinamento) costituisce requisito di accesso ai concorsi per le categorie Funzionario ed EP.

Hanno conseguito il dottorato di ricerca 111 unità di personale, di cui: 66 donne e 45 uomini.

Tutto il personale dirigenziale risulta in possesso di laurea magistrale a conferma di un elevato livello di qualificazione per coloro che ricoprono ruoli apicali.

### Assunzioni effettuate dall'Ateneo e borse di dottorato attivate nel 2025

Come per lo scorso anno, è stato richiesto all'Amministrazione di fornire i dati disaggregati per genere relativi alle assunzioni e alle borse di dottorato attivate nell'ambito del PNRR.

Per quanto riguarda le assunzioni effettuate nel 2025, il dato è il seguente:

- 28 uomini, di cui 11 nell'ambito del PNRR
- 63 donne, di cui 20 nell'ambito del PNRR

Nel 2025 non sono state assegnate borse di dottorato nell'ambito del PNRR.

Per quanto riguarda invece le borse di dottorato del XLI ciclo (attivato nel 2025), la distribuzione è la seguente:

- 149 borse assegnate a uomini (49,3%)
- 153 borse assegnate a donne (50,7%)

Il dato evidenzia una sostanziale equilibrata distribuzione di genere nell'accesso ai percorsi di dottorato.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	21	49	105	170	88	433	39,91	94,34	22	94	154	250	132	652	60,09	80,39
Part Time >50%	0	0	2	7	5	14	9,27	3,05	0	8	44	66	19	137	90,73	16,89
Part Time ≤50%	0	0	4	5	3	12	35,29	2,61	1	1	7	10	3	22	64,71	2,71
Totale	21	49	111	182	96	459			23	103	205	326	154	811		
Totale %	1,65	3,86	8,74	14,33	7,56	36,14			1,81	8,11	16,14	25,67	12,13	63,86		

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

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

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

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	6	12	8	26	14,05	7,65	1	9	51	76	22	159	85,95	19,04
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	4	14	6	27	23,48	7,94	0	8	31	37	12	88	76,52	10,54
Personale che fruisce del lavoro agile	15	31	79	117	45	287	32,80	84,41	20	75	151	239	103	588	67,20	70,42
Totale	15	34	89	143	59	340			21	92	233	352	137	835		
Totale %	1,28	2,89	7,57	12,17	5,02	28,94			1,79	7,83	19,83	29,96	11,66	71,06		

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

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

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

### Ripartizione del personale per genere ed età e tipo di presenza

Nel 2025 si registra un aumento della percentuale di uomini in servizio a tempo pieno (94,34%), mentre il personale femminile a tempo pieno è pari all'80,39%. Il ricorso al part time, sia superiore sia inferiore al 50%, riguarda una quota più contenuta del personale.

Nella distribuzione tra uomini e donne risulta una prevalenza della componente femminile tra coloro che scelgono forme di riduzione dell'orario di lavoro. In particolare per quanto riguarda la scelta della tipologia, si registra per la componente maschile una preferenza per il part time verticale, per la componente femminile una preferenza per il part time misto. Queste evidenze sono coerenti con quanto generalmente osservato nel settore pubblico, dove il ricorso al part time risulta frequentemente connesso alle esigenze di conciliazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari.

Nell'anno 2025 continua ad essere in vigore la normativa per la "Disciplina dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi".

Al 31.12.2025 risultano i seguenti dati di fruizione:

- Lavoro agile: 287 uomini (84,41%), 588 donne (70,42%)
- Telelavoro/da remoto: 27 uomini (7,94%), 88 donne (10,54%)

I contratti di lavoro agile permettono ai dipendenti e alle dipendenti di lavorare senza vincoli di orario e luogo, basandosi su obiettivi e risultati. Rappresentano un'evoluzione nelle modalità prevalenti di lavoro e sono apprezzate in maniera paritetica.

I contratti di telelavoro permettono di svolgere attività lavorative da remoto garantendo la riduzione degli spostamenti e permettono una migliore conciliazione tra esigenze lavorative e compiti di cura. Sono richiesti maggiormente dalla componente femminile a conferma del persistere di uno squilibrio nella condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

Per quanto riguarda il lavoro a distanza confermiamo l'assenza di omogeneità riguardo alla dotazione di strumentazione informatica che consegue l'utilizzo prevalente di proprie attrezzature.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	830	24,46	2563	75,54	3393	54,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	284	26,62	783	73,38	1067	17,10
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	180	10,57	1523	89,43	1703	27,30
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	12,00	66	88,00	75	1,20
Totale permessi	1303	20,89	4935	79,11	6238	

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

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

Nel 2025 si registra un significativo aumento del ricorso sia a congedi parentali, sia a permessi Legge 104/1992 connessi ad una disabilità propria e/o per una prestazione di cura richiesta da una disabilità di un familiare: con 6.238 permessi complessivi, rispetto ai 3.490 del 2024.

La distribuzione per genere è la seguente:

- 4.935 permessi fruiti da donne (79,11%)
- 1.303 permessi fruiti da uomini (20,89%)

L'analisi dei dati evidenzia che la grande maggioranza di tali istituti è fruita dalla componente femminile del personale, in particolare, per quanto riguarda i dati sui congedi parentali.

Nonostante la progressiva diffusione di strumenti di flessibilità lavorativa, si conferma una tendenza consolidata, secondo cui sono prevalentemente le donne ad assumere i compiti di cura familiare, con conseguente maggiore ricorso agli strumenti di tutela previsti dalla normativa.

E' inoltre da sottolineare che la tipologia di permessi per congedi parentali fruiti è percentualmente minore rispetto alla tipologia di permessi L.104/1992, motivati sia al costante crollo delle nascite, sia all'aumento della presenza in famiglia di anziani in condizione di bisogno per inabilità psico-fisiche che richiedono maggiore accudimento.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

## 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

#### **Rafforzare il ruolo della Consulente di fiducia**

Il nuovo incarico triennale della Consulente di fiducia di UniGe è iniziato dal 21.03.2025. Il servizio di consulenza e tutela superpartes intende prevenire, gestire e aiutare a risolvere i casi di mobbing e di molestie. La Consulente è disponibile su appuntamento .

#### **Punto d'Ascolto e Counseling psicologico**

Il Punto d'Ascolto di UniGe, realizzato in collaborazione con Aliseo - regione Liguria e l'Ordine degli Psicologi della Liguria è attivo dal 10.01.2025. Ha effettuato regolarmente le sue attività di supporto alla Comunità Universitaria, proponendo anche eventi formativi sulla tematica delle Discriminazioni e violenza di genere. Il presente e il futuro dei servizi UniGe.

Il Counseling psicologico "Insieme" è un servizio che offre la consulenza di una équipe di psicologhe e psicoterapeute. con obiettivi simili a quelli prefissati dal Punto d'Ascolto, ma differenti in quanto rivolti esclusivamente a tutti gli/le studenti, dottorandi/e e specializzandi/e e focalizzati principalmente sull'approfondimento della conoscenza di sé, l'attivazione della consapevolezza delle risorse personali, a livello emotivo e cognitivo, il sostegno ai processi di cambiamento e il fronteggiamento efficace di situazioni di difficoltà personale, relazionale o connessa agli obiettivi accademici.

#### **Formazione ed Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione**

Il Comitato si è fatto promotore perchè l'Ateneo realizzi interventi formativi per studenti, docenti e personale TABS con l'obiettivo di favorire l'acquisizione dei principi fondamentali in materia di pari opportunità, tutela dei diritti e contrasto ad ogni discriminazione. A tal fine nel 2025 ha organizzato: moduli specifici in materia di opportunità, mobbing, gestione delle diversità, nell'ambito di corsi interni di formazione (per neoassunti, per categoria/area, per progressioni); Seminari e incontri tematici organizzati con altri organi di pari opportunità attivi sul territorio; Sessioni di lavoro su tematiche di genere durante congressi scientifici.

Il corso di formazione "Linguaggio inclusivo" (realizzato dal Gruppo di lavoro linguaggio di genere e contrasto alla discriminazione e alla violenza, coordinato dalla Delegata del Rettore alle pari opportunità e inclusione, Servizio E-learning, multimedia e strumenti web e Area ICT), accessibile in modalità a distanza, in formato asincrono e rivolto a tutto il personale, si propone di migliorare l'uso del genere nel linguaggio, specie in ambito amministrativo, eliminando forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione istituzionale.

#### **Benessere e salute di genere**

L'Ateneo ha rafforzato la collaborazione con Liguria Salute Sistema Sanitario Regionale per screening su patologie genere-correlate nell'ambito anche di iniziative promosse dall'Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere (Onda). Attraverso i canali istituzionali, la ASL3 genovese provvede a trasmettere con regolarità, comunicazioni su eventi, incontri informativi e sulle campagne di prevenzione sanitaria.

### **Inclusione e gestione della disabilità sul luogo di studio e lavoro**

L'Università di Genova (UniGe) promuove attivamente l'inclusione attraverso la figura del Responsabile dei processi di inserimento e supporto al personale con disabilità, garantendo percorsi personalizzati.

Il progetto di accompagnamento per il personale con disabilità ha la finalità di promuovere e consolidare la cultura e le pratiche di inclusione nell'ambito dell'Ateneo. Durante l'anno 2025, l'intervento è stato rivolto a definire e consolidare le procedure per l'adozione degli Accomodamenti Ragionevoli nello specifico contesto accademico, in relazione al Decreto Legislativo 3 maggio 2024, n. 62 Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato. Si è proceduto a declinare gli adattamenti a tutti gli ambiti lavorativi, in particolare quelli della Valutazione della Performance e della Formazione e aggiornamento professionale.

L'Università di Genova attiva servizi a supporto delle studentesse e degli studenti con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) al fine di garantirne il diritto allo studio e l'inclusione in tutti gli ambiti della vita universitaria e promuove la cultura dell'inclusione con iniziative rivolte alla comunità universitaria.

Nel 2025, UniGe ha sostenuto il Disability Pride, giornata di orgoglio delle persone con disabilità (27 settembre 2025) per i diritti e l'accessibilità. L'evento è promosso dalla community Genova Solving For All in collaborazione con il Disability Pride Network, con il patrocinio della Regione Liguria, del Comune di Genova e dell'Università di Genova.

### **Esonero parziale per studenti caregiver familiari e caregiver naturali (neogenitori)**

L'Ateneo continua a mantenere un esonero parziale del contributo universitario a favore di studenti e studentesse caregiver, quale misura strutturale di sostegno alla genitorialità e alla cura familiare. L'esonero consiste in una riduzione del 30% della terza rata della contribuzione studentesca, restando escluse la prima e la seconda rata. Sono destinatari del beneficio: gli/le studenti/studentesse che rivestono la figura di caregiver familiare, come definita dalla normativa nazionale (legge n. 205/2017); gli/le studenti/studentesse qualificabili come caregiver naturali, ossia neogenitori (anche adottivi) di almeno un/una bambino/a di età non superiore a 36 mesi.

### **Istituire e formare tutor di accoglienza/studenti 150 ore specifici per le pari opportunità di genere e inclusione**

Il Servizio orientamento, career service e inclusione ha organizzato e svolto incontri formativi rivolti alle studentesse e agli studenti risultati vincitori della selezione per lo svolgimento delle attività di tutorato di accoglienza, di tutorato alla pari, di tutorato didattico e di tutorato didattico alla pari. Gli incontri sono stati realizzati dal personale del Servizio, in particolare per la formazione dei tutor alla pari e dei tutor didattici alla pari la formazione si è svolta con il contributo di psicologhe esperte nelle metodologie di studio per persone con disabilità e con DSA. Nel corso della formazione sono stati affrontati temi sul ruolo del tutor in università, sui compiti dei tutor e sui principali temi connessi all'inclusione in ambito universitario, con particolare attenzione alla promozione delle pari opportunità e al supporto agli studenti con bisogni specifici.

Nel corso dell'anno 2025 è stata rivista la sezione del sito dedicato all'orientamento con la messa online del portale UniGeOrienta che consente l'accesso a tutte le sezioni corrispondenti ai Settori: orientamento agli studi universitari, tutorato e orientamento in itinere, orientamento al lavoro e placement e inclusione. Si è provveduto anche alla completa revisione delle pagine dedicate alle studentesse e agli studenti con disabilità e con DSA, al fine di migliorarne la fruibilità, l'accessibilità e la chiarezza delle informazioni.

### **Incrementare l'accessibilità dei documenti digitali/pubblicazioni dell'Ateneo**

Il Servizio orientamento, career service e inclusione con il Settore Servizi per l'inclusione degli studenti con disabilità e con DSA ha proseguito la collaborazione con il Gruppo di lavoro sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento (GLIA). Nell'ambito di tali attività, in data 10 ottobre 2025 si è svolto il webinar "Accessibilità e inclusione in università", rivolto al personale docente e tecnico-amministrativo, bibliotecario e sociosanitario (TABS), che ha visto tra i relatori anche personale del Settore. L'iniziativa ha avuto l'obiettivo di promuovere buone pratiche in materia di accessibilità dei materiali didattici e dei documenti digitali prodotti dall'Ateneo.

Nel 2025 è stato nominato il nuovo Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD) con decorrenza dal 18.3.2025 al 18.3.2028 e, parallelamente, sono stati nominati i componenti permanenti dell'Ufficio funzionale sui processi di digitalizzazione.

L'Ateneo pubblica con cadenza annuale le dichiarazioni di accessibilità dei siti web e i relativi obiettivi nel rispetto della normativa vigente. Un'azione specifica svolta nel 2025 per incrementare tale accessibilità è stata l'invito a tutto il personale TABS e CEL dell'Ateneo a seguire il corso di formazione "Linguaggio inclusivo", previsto nel PIAO 2025-2027, nel quale un modulo era dedicato ai temi dell'inclusione, dell'accessibilità e dell'usabilità indicando i riferimenti operativi utili per aiutare chiunque a costruire un web basato sui principi dell'accessibilità, in particolare, con la Web Accessibility Initiative (WAI) e le Web Content Accessibility Guidelines (WCAG).

### **Progetto per l'inclusione dei dipendenti con disabilità**

Nel 2025 il progetto dedicato all'inclusione dei dipendenti con disabilità si è concentrato sulla definizione e sull'applicazione delle procedure relative agli accomodamenti ragionevoli, cioè adattamenti organizzativi e lavorativi finalizzati a consentire alle persone con disabilità di svolgere la propria attività in condizioni adeguate ed eque.

Nel complesso si sono rivolti al servizio 17 dipendenti con disabilità (13 uomini e 4 donne).

Sono state, inoltre, realizzate attività di formazione e incontri con i capisettore sul tema della gestione dei gruppi di lavoro e del clima organizzativo.

Nel corso dell'anno sono stati accompagnati anche due dipendenti verso l'uscita anticipata dal lavoro per motivi di salute, in collaborazione con gli uffici universitari e i servizi territoriali.

### **Agevolare il percorso di studio di ragazze in stato di gravidanza e neo-genitori e monitorare e implementare Azione Caregiver**

Per l'anno accademico 2024/25 sono stati assegnati esoneri contributivi a valere sulla 3.a rata della contribuzione studentesca (riduzione del 30%) a favore di studenti/studentesse che rivestono la figura di caregiver familiari/naturali (n. 17 fruitori per un mancato introito di €2.281,53-dato aggiornato al mese di luglio 2025).

### **Progetto di prevenzione e contrasto alla violenza di genere**

Da febbraio 2025 a gennaio 2026 è stato attivato un progetto di prevenzione e contrasto alla violenza di genere realizzato attraverso una convenzione tra Università, ALISEO e Ordine degli Psicologi della Liguria.

Il Punto di Ascolto rivolto alla comunità accademica ha registrato 25 accessi, di cui: 19 studenti (11 F e 8 M) 3 docenti (3 F) e 3 personale TABS (2 F e 1 M). Le problematiche emerse riguardavano soprattutto difficoltà relazionali e percezioni di mancanza di rispetto o comportamenti discriminatori.

L'attività di prevenzione e sensibilizzazione ha proposto i seguenti Laboratori: "Strumenti di protezione dalla violenza", guida pratica per riconoscere e contrastare ogni forma di violenza, con un focus particolare sui pericoli del web, al fine di promuovere benessere e la sicurezza all'interno dell'università. - "Le varie sfaccettature della violenza di genere" al fine di imparare a riconoscere i segnali di relazioni potenzialmente rischiose, i segnali di allarme rispetto a certi comportamenti di controllo e ai tentativi di limitare la libertà individuale. - "Amore e Libertà" improntato su tematiche riguardanti il ruolo maschile nelle relazioni affettive con l'obiettivo di contrastare la violenza.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria: sicurezza	230	120	183	249	160	942	49,55	38,67	350	111	169	225	104	959	50,45	22,49
Aggiornamento professionale	53	200	248	473	139	1113	29,33	45,69	103	399	600	1332	248	2682	70,67	62,90
Competenze manageriali/Relazionali	0	10	60	145	30	245	40,77	10,06	0	25	88	196	47	356	59,23	8,35
Tematiche CUG	6	22	34	48	19	129	34,04	5,30	21	37	78	90	24	250	65,96	5,86
Violenza di genere	1	1	2	3	0	7	29,17	0,29	0	1	4	10	2	17	70,83	0,40
Totale ore	290	353	527	918	348	2436			474	573	939	1853	425	4264		
Totale ore %	4,33	5,27	7,87	13,70	5,19	36,36			7,07	8,55	14,01	27,66	6,34	63,64		

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

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

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

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

Sì

Il Bilancio di genere è uno strumento fondamentale per analizzare e comunicare in modo trasparente l'impatto delle politiche, delle risorse e delle attività dell'Ateneo in ottica di genere. Il documento fotografa la realtà della comunità universitaria evidenziando punti di forza, criticità e aree di miglioramento.

L'Università di Genova ha presentato il primo Bilancio di Genere, relativo all'anno 2019, nell'ottobre 2020, sebbene esso fosse stato introdotto nel nostro ordinamento già nel 2009 dall'art. 10 del d. lgs. 50.

Con il Bilancio di Genere l'Ateneo si dota di uno strumento di rilevazione e analisi di dati raccolti a livello locale e nazionale, per valutare l'impatto sulle donne e sugli uomini delle politiche attuate dall'Ateneo e per permettere la programmazione di azioni volte a rimediare le situazioni di disparità.

L'ultima edizione risale al 2024.

Il bilancio di genere può essere consultato al seguente indirizzo web: <http://cpo.unige.it/node/177>

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorsi a tempo determinato	10	47,62	11	52,38	21	43,75	
Concorsi a tempo indeterminato	14	51,85	13	48,15	27	56,25	
Totale personale	24		24		48		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	1,89		1,89		3,78		

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

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

La composizione delle commissioni di concorso evidenzia una sostanziale presenza equilibrata dei due generi, con una partecipazione significativa della componente femminile sia nelle commissioni per procedure a tempo determinato sia in quelle per procedure a tempo indeterminato.

Il dato appare coerente con gli obiettivi di promozione delle pari opportunità nelle procedure di selezione del personale.

### 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	€20981,00	€22636,40	€ 1655,40	7,31
Area dei collaboratori	€24159,10	€23523,20	€ -635,90	-2,70
Area dei funzionari	€27006,10	€26905,90	€ -100,20	-0,37
Area delle elevate professionalità	€32884,80	€32273,30	€ -611,50	-1,89
Dirigenti	€49538,10	€60981,90	€ 11443,80	18,77

L'analisi del divario economico medio tra uomini e donne evidenzia una situazione articolata a seconda dei livelli di inquadramento.

In alcuni casi si registra una retribuzione media leggermente superiore per gli uomini, mentre in altri livelli il dato risulta invertito o sostanzialmente equilibrato. Nel complesso non emergono divari sistematici particolarmente rilevanti tra i generi.

Le eventuali differenze retributive risultano infatti prevalentemente riconducibili alla diversa distribuzione del personale tra livelli e profili professionali piuttosto che a dinamiche direttamente riconducibili al genere.

## 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?:

#### INDAGINE BENESSERE ORGANIZZATIVO

Come per le relazioni precedenti forniremo un resoconto basato sull'indagine, effettuata lo scorso anno, in relazione a quanto percepito dal personale nel corso del 2024.

Dal 5 al 27 marzo 2025 è stato somministrato al personale T/A un questionario sul benessere organizzativo, pubblicato nella relazione sulla performance 2024 al seguente link: [Relazione\\_sulla\\_performance\\_2024\\_0.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/2025-08/Relazione_sulla_performance_2024_0.pdf) ([https://unige.it/sites/unige.it/files/2025-08/Relazione\\_sulla\\_performance\\_2024\\_0.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/2025-08/Relazione_sulla_performance_2024_0.pdf))

Il testo del questionario ricalca quello utilizzato nell'ambito del progetto Good Practice (ed. 2024), che a sua volta deriva da quello predisposto dalla CIVIT nel 2013. La partecipazione a Good Practice consente di effettuare un benchmark con i risultati di altri Atenei aderenti. Presenta 3 sezioni (Benessere Organizzativo; Grado di conoscenza del sistema di valutazione; Valutazione del superiore gerarchico) e prevede sottosezioni indicate con lettere da A a Q. Come nel caso della rilevazione di customer satisfaction, la scala utilizzata per ciascuna domanda è da 1 a 6, dove 1 indica il completo dissacordo e 6 il completo accordo con le affermazioni previste nel questionario. La partecipazione, superiore al 45 % con predominanza di risposte del personale appartenente a Strutture fondamentali, si conferma compatibile a quella del precedente anno (43,53%). Le uniche sezioni che presentano valori inferiori alla soglia di riferimento (punteggio medio inferiore a 3) sono: C - l'equità nella mia organizzazione; D - Carriera e sviluppo professionale ; G - Il contesto del mio lavoro. Si riscontrano percezioni negative in relazione all'equilibrio tra impegno richiesto e retribuzione, alla differenziazione della stessa in rapporto a qualità e quantità di lavoro svolto e alla percezione di svolgere mansioni superiori rispetto al proprio ruolo. In relazione alla carriera e allo sviluppo professionale si denota scarsa fiducia nei meccanismi di progressione di carriera, specialmente, si conferma il forte scollamento percepito tra performance e riconoscimento /carriera. La percezione negativa riguarda anche la formazione, la circolazione delle informazioni e il cambiamento organizzativo. Per quanto riguarda la performance organizzativa rimane scarsa la conoscenza e la condivisione delle strategie e dei risultati.

Il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance nel 2025 è stato modificato, tenendo conto dei feedback sindacali.

Da un confronto con il questionario precedente si rileva un significativo miglioramento per la sottosezione relativa alla sicurezza, alla salute e allo stress e si conferma e rafforza l'inclusione come un valore fondante e di eccellenza dell'Ateneo. Nella sottosezione relativa alla performance individuale aumenta la percezione di equità e chiarezza. Migliora ulteriormente la percezione in relazione alla valutazione del superiore gerarchico.

Per quanto riguarda l'analisi su: sicurezza/salute/stress, si evidenzia una significativa differenza tra lavoro domiciliare e in presenza. In presenza, la soddisfazione per le caratteristiche del luogo di lavoro e la percezione di malessere richiedono attenzione specifica a microclima, spazi ed ergonomia, mediante l'implementazione di verifiche mirate sulle condizioni degli ambienti di lavoro ed interventi sulle specifiche criticità.

Si suggerisce di rivedere le politiche retributive e di progressione economica, intervenire sull'equità percepita nell'assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità. Il risultato appare correlato all'assenza, nel quinquennio precedente, di procedure per le progressioni all'interno delle aree e tra aree.

A seguito di approvazione del Regolamento per le progressioni tra le aree del personale T/A - regime transitorio, nel 2025 sono stati predisposti i bandi di progressione e in data 10.04.2025 è stato sottoscritto l'accordo per le progressioni all'interno delle aree con bandi e procedure concluse entro l'anno.

E' necessario migliorare la comunicazione interna, la gestione del cambiamento, coinvolgendo maggiormente il personale, e valorizzare la formazione come leva strategica di sviluppo.

Nel 2025 si è potenziata la comunicazione sui piani formativi, collegandoli esplicitamente allo sviluppo professionale. Per il personale neoassunto si è revisionato il corso introduttivo, come previsto dal Piano di Comunicazione e dal Piano di Formazione 2025-2027. L'attenzione posta alla formazione sulle competenze trasversali dei dirigenti e dei quadri intermedi, consente di implementare strategie di change management che prevedono un maggiore coinvolgimento e ascolto del

personale e capitalizzare la percezione positiva del superiore gerarchico, che potrà accompagnare il personale nel cambiamento organizzativo e culturale. Anche in relazione al potenziamento di comunicazione sul sistema di valutazione nel 2025 si è svolto un corso, rivolto a tutto il personale, con modalità sia sincrona che asincrona, che ne ha spiegato obiettivi, criteri e collegamento con lo sviluppo professionale, al fine di rendere più chiari i risultati organizzativi e il contributo individuale.

Relativamente all'indagine sul benessere organizzativo 2025, effettuata tra il 27 febbraio e il 16 marzo 2026, tramite la somministrazione di un questionario rivisto e corretto nello scorso febbraio, saremo in grado di fornire i dati ed i relativi commenti quando saranno indicati nella prossima edizione della relazione sulla performance 2025 (prevista per l'estate del 2026).

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

#### Codice Etico

Il 16 Dicembre 2011 è stato emanato il codice etico dell'Università di Genova, la cui adozione è stata imposta dall'entrata in vigore della Legge n.240/2010 e risponde alla necessità di formalizzare in un testo di natura regolamentare principi che ormai da tempo erano al centro del dibattito politico e culturale in materia di riorganizzazione del sistema universitario. L'esigenza di elaborare un sistema di norme deontologiche era già emersa in precedenza in numerosi Atenei che, sulla base del principio di autonomia in materia regolamentare previsto dell'art. 6 della Legge n.168/1989 e adeguandosi al clima culturale, a partire dal 2001 si sono spontaneamente dotati di un proprio codice deontologico. Riteniamo che le regole di condotta enunciate nella parte introduttiva del testo non rappresentino solo un modello comportamentale a cui adeguarsi, ma soprattutto a cui ispirarsi. Una particolare attenzione è stata riservata alla regolamentazione in tema di conflitto di interessi e proprietà intellettuale.

Il testo del decreto 497/2011 è consultabile online: [decreto497\\_codice\\_etico.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/imported/regolamenti/org/documents/decreto497_codice_etico.pdf)  
([https://unige.it/sites/unige.it/files/imported/regolamenti/org/documents/decreto497\\_codice\\_etico.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/imported/regolamenti/org/documents/decreto497_codice_etico.pdf))

#### Codice di Condotta

Il 4.06.2018, alla luce nella normativa vigente (D.R. 2411/2018), sentito il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione, il Rettore ha emanato il "Codice di condotta per la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia, mobbing, nei luoghi di lavoro e studio dell'Università degli studi di Genova". A garanzia di un ambiente sereno e sicuro per tutti, il codice si propone di prevenire e contrastare attivamente qualsiasi forma di discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità, età o qualsiasi altra caratteristica personale.

Il testo del regolamento è consultabile online: [Codice\\_prevezione\\_mobbing.pdf](#)

[https://unige.it/sites/unige.it/files/documents/Codice\\_prevezione\\_mobbing.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/documents/Codice_prevezione_mobbing.pdf)

### **Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università di Genova**

Il Codice emanato con D.R. n. 1195 del 11.03.2024, definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti e le dipendenti dell'Ateneo sono tenuti a osservare, ai sensi dell'art. 54 del D. lgs. n. 165/2001 e in attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e s.m.i. e si applica a tutto il personale TABS, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, nonché ai dirigenti dell'Università e a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo.

Il testo è consultabile online: [Codice di comportamento dei dipendenti Unige.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/2024-03/Codice_di_comportamento_dei_dipendenti_Unige.pdf)  
([https://unige.it/sites/unige.it/files/2024-03/Codice\\_di\\_comportamento\\_dei\\_dipendenti\\_Unige.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/2024-03/Codice_di_comportamento_dei_dipendenti_Unige.pdf))

### **Progetto di supporto psicologico e benessere organizzativo**

Nel corso del 2025 è proseguito il progetto di supporto psicologico ai dipendenti, giunto alla seconda edizione e conclusosi a settembre 2025. Il progetto è stato riorganizzato sotto il coordinamento del Welfare di Ateneo e integrato con il progetto di accompagnamento alla disabilità.

Nel corso dell'anno si è registrato un aumento degli interventi rivolti ai gruppi di lavoro, legato alla presenza di difficoltà relazionali e talvolta conflittuali tra colleghi. Gli interventi sono stati realizzati attraverso un approccio sistemico-relazionale, che considera l'interconnessione tra persone, ruoli e contesto organizzativo e consente di progettare interventi mirati e personalizzati.

Particolare efficacia hanno mostrato gli incontri formativi rivolti ai capisettore e le attività dedicate alla comunicazione consapevole, finalizzate a migliorare le dinamiche relazionali e la chiarezza comunicativa nei contesti lavorativi.

Nel corso del 2025 sono state effettuate 29 consulenze individuali, oltre a diversi incontri di gruppo dedicati alla comunicazione, alle relazioni e al ruolo dei capisettore. Le consulenze hanno riguardato prevalentemente problematiche comunicative, relazionali e situazioni di sovraccarico lavorativo.

Nel 2025 è proseguito il Progetto "Intervento Psicologico finalizzato al benessere organizzativo" gestito dal Servizio di Consulenza Clinica e Orientativa (referente Dott.ssa Patrizia Minetto), con approccio sistemico-relazionale e PNEI.

Attività principali:

- Ascolto individuale: 29 consulenze su stress, sovraccarico e conflitti
- Incontri di gruppo su gestione dei conflitti relazionali, comunicazione e consapevolezza
- Job analysis e interventi mirati ai gruppi di lavoro
- Formazione su conoscenza di sé stessi e comunicazione efficace

### **Interventi di accessibilità architettonica-sensoriale**

L'ateneo, è da sempre impegnato per garantire l'accessibilità e la fruibilità dei servizi erogati nelle strutture a tutte le componenti della comunità con disabilità. Anche il CUG si attiva per segnalare la presenza di barriere architettoniche e sensoriali. Queste barriere, ove presenti, sono fonte di disagio per la mobilità di ogni persona, in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità ridotta o impedita in forma permanente o temporanea. Per le persone con disabilità visiva e/o uditiva occorre prevedere in ogni luogo segnalazioni e accorgimenti che permettono orientamento e riconoscibilità al fine di evitare o ridurre le fonti di pericolo. Potremo definirci veramente inclusivi solo eliminando gli ostacoli che limitano o impediscono la comoda e sicura utilizzazione di spazi e attrezzature.

### **Sostenibilità sociale e ambientale**

L'attenzione al benessere e allo sviluppo della persona è testimoniata anche dalle attività di UniGe Senior, che offre corsi di qualità e una vasta offerta di attività culturali a favore delle persone appartenenti alla cosiddetta terza età, e dalle attività del Polo Universitario Penitenziario (PUP), attraverso il quale UniGe svolge il proprio ruolo sociale e formativo anche con le persone detenute.

Nell'ambito della sostenibilità ambientale, UniGe promuove ogni anno "Action for climate". Il 12.11.2025 si è svolta un'escursione storico-naturalistica guidata da esperti e guide escursionistiche.

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

Il CUG da tempo, propone la creazione di uno Sportello d'ascolto e supporto per rendere più facile la fruizione dei servizi sociali e assistenziali, creando un punto di prima accoglienza in cui il personale possa essere indirizzato ai servizi esistenti, garantendo una migliore conoscenza e una maggiore fruibilità degli stessi, e favorito nell'attivazione di risorse personali utili alla soluzione dei problemi quotidiani.

La promozione della salute nei luoghi di lavoro rappresenta un approccio organizzativo volto a migliorare il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, integrando le misure previste dalla normativa in materia di salute e sicurezza. Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, le politiche di promozione della salute nei contesti lavorativi si fondano sull'adozione di strategie orientate al benessere, sul miglioramento dell'ambiente di lavoro e sulla promozione di stili di vita salutari.

Nel contesto dell'Ateneo genovese, caratterizzato da una realtà articolata su più sedi e da una comunità composta da personale docente, tecnico-amministrativo e collaboratori, la promozione della salute assume una valenza strategica per il miglioramento della qualità del lavoro e del clima organizzativo.

Accanto alle attività di prevenzione previste dal D.Lgs. 81/2008, possono essere sviluppate iniziative mirate a favorire il benessere complessivo della comunità universitaria, tra cui:

- attività di sensibilizzazione su corretti stili alimentari e promozione di scelte salutari nei punti ristoro;
- incentivazione dell'attività fisica e della mobilità sostenibile;
- iniziative di supporto alla salute mentale e percorsi informativi sulla gestione dello stress e sul benessere organizzativo;
- campagne di prevenzione sui principali fattori di rischio, come fumo e sedentarietà, e programmi di screening sanitario;
- azioni volte a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e personale.

L'adozione di un programma strutturato di promozione della salute può contribuire a migliorare il clima interno, rafforzare il senso di appartenenza alla comunità accademica e ridurre fenomeni di assenteismo, con ricadute positive sia sul benessere individuale sia sull'efficienza organizzativa.

In tale prospettiva, la promozione della salute si configura non solo come un adempimento normativo, ma come un investimento strategico per la qualità del lavoro e la sostenibilità dell'Ateneo nel territorio genovese.

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

Il CUG ha richiesto al Garante di Ateneo e alla Consulente di Fiducia di esprimersi, attraverso relazioni scritte, sulle segnalazioni ricevute e gli interventi effettuati in relazioni a tematiche relative a discriminazioni e mobbing.

##### **Considerazioni del Garante di Ateneo**

Dal 1 novembre 2024 al 31 ottobre 2025 al Garante di Ateneo sono pervenute nr. 3 segnalazioni aventi ad oggetto tematiche di potenziale interesse del Comitato Unico di Garanzia e che hanno dato luogo all'iscrizione di altrettanti procedimenti.

Il primo, e all'apparenza più serio di questi casi, è stato concluso dal Garante in quanto l'esponente si è rivolto al CPO e il caso è stato poi gestito direttamente da quest'ultimo.

Gli altri due casi riguardavano comportamenti, se veri, non tali da configurare illeciti di natura penale ma rientranti nella sfera dei comportamenti non etici e non opportuni da parte di docenti o studenti. Entrambe queste procedure si sono però

concluse con rinuncia, in un caso espressa e nell'altro tacita, da parte degli esponenti che non hanno più inteso dare seguito alle doglianze.

### Relazione attività della Consulente di Fiducia

Per lo svolgimento dell'attività della Consulente di Fiducia è stata individuata una collocazione fisica presso l'Ateneo, spazio condiviso anche con il Punto di Ascolto e con il Servizio di counseling psicologico "Insieme", sebbene, nella maggioranza dei casi, gli incontri si siano tenuti da remoto, tramite piattaforma Teams.

I contatti iniziali con la Consulente di Fiducia, avvengono sempre tramite indirizzo e-mail [consulentefiducia@unige.it](mailto:consulentefiducia@unige.it), al fine di rendere le comunicazioni, provenienti dalle persone interessate, improntate alla completa riservatezza.

La media delle ore complessivamente dedicate ai colloqui è stata circa di 7 ogni mese.

Le richieste di intervento che sono state avanzate nel primo anno di attività (21.03.2025-21.03.2026) sono state 71 e possono essere così suddivise: 13 studenti: 1 uomo 12 donne; 36 personale Tecnico-Amministrativo: gruppo di 6 in rappresentanza di 28 colleghi, 4 uomini 4 donne; 6 Docenti: 4 uomini e 2 donne; 7 Dottorandi/e-assegnisti/e-ricercatori/ci 4 uomini e 3 donne. La gestione in alcuni casi ha richiesto il coinvolgimento di ulteriori soggetti -oltre quello segnalante- nello svolgimento di procedura informale.

**Componente studentesca:** *Disagio e conflitto con colleghi e/o docenti:* principalmente le problematiche presentate alla Consulente di Fiducia hanno riguardato situazioni di disagio, ma in particolar modo di conflitto con docenti. In alcuni casi la situazione è stata risolta attraverso il coinvolgimento della direzione di dipartimento o figure di coordinamento interne. Altre volte gli interessat\* hanno rinunciato al percorso. *Molestie da parte di docente:* un solo caso ha riguardato delle molestie rivolte ad una studentessa da parte di un docente. La studentessa aveva già coinvolto una docente. Per risolvere la situazione sono state coinvolte sia quest'ultima docente sia altre figure a livello di coordinamento. Caso risolto. *Atteggiamento discriminatorio:* sono stati evidenziati due casi di comportamenti caratterizzati da atteggiamenti che ho ritenuto discriminatori nei confronti di due studentesse entrambe di origine extra Europea. In un caso la situazione è stata chiarita con la docente, nell'altro la situazione è in corso di ricostruzione.

**Docenti -Dottorandi/e, Assegnisti/e, Ricercatori/trici:** *Tensioni tra colleghi e conseguente malessere lavorativo:* una segnalazione ha riguardato un caso di grave malessere lavorativo che coinvolge un ricercatore ed un docente ed i rapporti tra loro. La situazione si protraeva da tempo. Principalmente sono stati riferiti episodi di pesante conflittualità, anche piuttosto accesa, di uno nei confronti dell'altro, una serie di agiti che hanno integrato atteggiamenti prevaricanti. Le conseguenze hanno determinato una ricaduta sullo stato di salute del destinatario delle azioni inopportune e lo hanno determinato a richiedere un procedimento disciplinare nei confronti del collega. *Disagio/contrasto con altr\* Docenti:* le situazioni che mi sono state sottoposte hanno riguardato problemi legati a contrasti e conseguenti situazioni di disagio con altri colleghi docenti. *Problemi relazionali con tutor, docente di riferimento, colleghi:* sono numerosi i casi in cui dottoranti, ricercatori ed assegnisti segnalano situazioni che riguardano complessi problemi relazionali con tutor, docente di riferimento e colleghi che hanno l'effetto di generare un ambiente caratterizzato da un diffuso disagio. Alcuni sono stati risolti, in altri casi o non è stata continuata l'interlocuzione con la Consulente oppure l'interessat\* ha optato per proseguire in autonomia.

**Personale Tecnico Amministrativo:** *Malessere lavorativo conseguente a contrasti:* la casistica delle segnalazioni è costituita per la quasi totalità dalla rappresentazione di un malessere lavorativo conseguente ad una serie di contrasti con le figure gerarchicamente superiori (generalmente si tratta dei/le responsabili dell'ufficio), raramente con colleghi. Devo rilevare che i diversi casi si sono quasi tutti conclusi o con un'interruzione della procedura o con la volontà di non proseguire con le modalità suggerite. *Richieste inconferenti:* in due casi sono stati sottoposte questioni alla Consulente di Fiducia che non erano ricomprese nell'oggetto dell'ufficio (richiesta di una consulenza legale personale, insoddisfazione per una valutazione ricevuta).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:



## Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

### **Approvazione e monitoraggio della Carta dei servizi per il personale con disabilità in analogia alla Carta dei servizi con riferimento agli studenti con disabilità.**

Nel 2025 gli Organi di Governo dell'Ateneo hanno approvato la Carta dei servizi della didattica a distanza e dell'infrastruttura tecnologica che formalizza l'impegno a seguire gli standard WCAG considerando sia l'ambiente desktop, sia l'ambiente mobile.

In generale l'accessibilità alle attività didattiche (online e in presenza) per studenti con disabilità o con DSA è garantita attraverso il rispetto delle norme sulla accessibilità dei sistemi web ma anche mediante un supporto individuale e personalizzato. Le misure includono la sottotitolazione dei video, la disponibilità di tutor di supporto, la fornitura di ausili tecnologici ad hoc e la garanzia di accesso a tutte le registrazioni in modalità "accessibile". Il costante aggiornamento dei livelli di accessibilità è previsto e monitorato.

### **Campagna UniGe contro le molestie e le discriminazioni #FINISCEQUI**

La campagna contro le molestie e le discriminazioni, iniziata presso l'Università di Trento (UniTrento "#finiscequi"), rappresenta un primo passo per costruire uno spazio di studio e lavoro inclusivo e aperto e intende rifiutare ogni affermazione lesiva basata su genere, etnia, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, età, religione etc.

Attraverso il Comitato per le pari Opportunità, è stata accolta e promossa nelle sedi dalla nostra università quando, nel settembre 2024, sono stati affissi diversi manifesti e distribuiti segnalibri con frasi comuni che, ad una prima lettura, appaiono neutre e inoffensive, ma che contestualizzate e specificate svelano discriminazioni, esclusioni, molestie. La campagna, promossa anche sui social, è tuttora in corso e nel 2025 si è provveduto a diffondere altre frasi che possono causare disagio, escludere, discriminare, emarginare, con traduzione in inglese per coinvolgere anche la componente studentesca straniera e far riflettere sui significati espliciti o impliciti che alcune parole acquistano in un determinato contesto culturale.

### **Gender Equality Plan (GEP)**

L'Università di Genova ha recepito la richiesta della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea, proposta nei confronti di tutte le istituzioni pubbliche, di dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP) al fine di poter accedere a finanziamenti di ricerca nell'ambito del Programma Quadro "Horizon Europe".

In accordo con le indicazioni della Commissione europea, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dettaglia in merito alle disuguaglianze di genere in maniera trasversale affiancando ai tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale) tre priorità trasversali, tra cui quella di promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei divari territoriali. Si tratta di priorità che non sono affidate a singoli interventi circoscritti, ma perseguite direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano.

L'Ateneo di Genova ha attribuito all'adozione del GEP un significato che va oltre il mero adempimento dell'obbligo formale, intendendo il processo che ha condotto alla formulazione del documento un'opportunità per individuare momenti di confronto e condivisione sulla tematica specifica.

La struttura del GEP dell'Ateneo genovese riproduce fedelmente i requisiti di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Trattasi di un documento pubblico, approvato e firmato dal Magnifico Rettore e condiviso in tutti gli ambiti istituzionali durante la sua realizzazione e al momento della pubblicazione.

Il PDF è in formato accessibile: [Unige Gender Equality Plan \(https://unige.it/sites/unige.it/files/documents/GEP\\_Unige.pdf\)](https://unige.it/sites/unige.it/files/documents/GEP_Unige.pdf)

### **Diffusione di una cultura orientata al non binarismo e per l'equità**

Attraverso un podcast "About Gender. Studi d'altro genere", disponibile sulla piattaforma open e dedicato ai gender studies, si è posta attenzione particolare al fenomeno della violenza di genere. In ogni episodio, si analizza il fenomeno da diversi

punti di vista, con l'obiettivo di sensibilizzare e prevenire, senza semplificazioni e con il supporto della ricerca, perché conoscere è il primo passo per trasformare la realtà.

Tra le azioni che vengono promosse dal GEP c'è stata la realizzazione di brevi video informativi sulla piattaforma youtube per far conoscere le figure e le azioni messe in atto dall'Ateneo genovese per la parità di genere, il contrasto alla violenza e alle discriminazioni. Tra i primi video c'è quella sul Comitato per le Pari Opportunità, promotore di numerose campagne e azioni a favore del benessere e della parità di genere, in cui diversi docenti genovesi esprimono le criticità e i punti di forza da adottare nel contrasto alla violenza di genere, al non binarismo e all'equità di genere.

Il CPO ha promosso sui social e sul web [Benvenuti | Comitato per le Pari Opportunità \(https://cpo.unige.it/\)](https://cpo.unige.it/) "le parole del CPO", uno strumento che ci aiuta a riflettere sulle nostre scelte lessicali e ad orientarci tra vecchi e nuovi termini. E' un glossario, in costante aggiornamento, di termini provenienti dalle linee guida del linguaggio di genere.

### **Riforma Carriera Alias**

Al fine di rafforzare la tutela delle persone in transizione di genere, introducendo espliciti riferimenti alla possibilità di attivare l'identità alias anche nelle fasi di iscrizione e gestione della carriera, si è promosso uno studio e una ricerca per un'aggiornamento regolamentare in materia di carriera alias.

L'avvio dell'istruttoria è in corso (probabile approvazione nel 2026).

### **Obiettivo:**

Attività di formazione connesse alla promozione delle Pari Opportunità e al benessere lavorativo

### **Corsi di formazione destinati al personale tecnico e amministrativo**

Nel 2025 il personale tecnico e amministrativo ha usufruito di corsi di formazioni sulla piattaforma Syllabus sui principi e valori della PA e su tematiche legate all'inclusione, contrasto a discriminazioni e molestie e benessere lavorativo. Ha seguito anche il corso di formazione sul linguaggio inclusivo e corsi di formazioni sulle soft skills, che si sono affiancate alla consueta formazione di aggiornamento professionale e alla formazione obbligatoria, con particolare attenzione al tema della sicurezza.

### **Integrare la dimensione di genere negli insegnamenti e nella ricerca**

Il Comitato si è fatto promotore dell'attivazione di insegnamenti di studi di genere nei vari corsi di laurea di primo livello, in particolare in quelli preposti alla formazione dei futuri insegnanti, operatori sociali e del diritto, psicologi e medici.

L'obiettivo è favorire l'acquisizione di elementi di conoscenza sulla complessa tematica delle disuguaglianze di genere, nell'ottica di rendere le giovani generazioni maggiormente consapevoli degli stereotipi e dei rapporti di potere asimmetrici che ancora informano la nostra società (compresi i contesti scientifici), nonché di contribuire a una loro più avveduta comprensione e interpretazione dei problemi, individuali e sociali, originati dalle disuguaglianze di genere e, più in generale, da situazioni discriminatorie per l'attivazione di insegnamento o moduli dedicati agli studi di genere.

Nell'offerta formativa UniGe sono attivi da diversi anni alcuni insegnamenti dedicati agli studi di genere e ogni anno le proposte sono sempre più numerose.

Nell'Ateneo, inoltre, nell'ambito delle linee di ricerca sugli studi di genere, sono attivi due laboratori di ricerca all'interno del Dipartimento di Scienze della Formazione DISFOR:

- "AG AboutGender" (un laboratorio di ricerca transdisciplinare e interdipartimentale dell'Università di Genova il cui campo di interesse sono gli studi di genere. Il laboratorio è diventato negli ultimi dieci anni un punto di riferimento per chiunque sia impegnato in analisi teoriche ed empiriche su femminismi, maschilità, stereotipi e socializzazione di genere, teorie queer e LGBTI studies)

-"Osservatorio delle Disuguaglianze e delle Politiche sociali" (Centro Interdipartimentale che realizza ogni anno ricerche volte al coinvolgimento della cittadinanza, in particolare giovani e senior, nonché dei diversi stakeholder pubblici e

privati nei percorsi d'indagine scientifica dell'Università. In particolare su lo studio dei fattori generativi della disuguaglianza sociale contemporanea; la povertà e l'esclusione sociale; gli studi e analisi socioeconomiche di ambito locale e nazionale; gli studi comparativi internazionali sul tema delle disuguaglianze; l'evoluzione demografica, la dinamica naturale della popolazione e i fattori migratori e le loro conseguenze nella prospettiva delle disuguaglianze sociali; gli studi di approfondimento della disuguaglianza sociale, con particolare riferimento ai temi dell'invecchiamento, della fragilità di salute e della vulnerabilità sociale degli anziani; le disuguaglianze in tema di salute dei cittadini e la loro mappatura su base locale; gli studi urbani, con particolare attenzione ai fattori strutturali e ambientali, nonché ai percorsi di riqualificazione urbana e di ricostruzione dell'armatura culturale dei territori; i temi della partecipazione politica e della cittadinanza attiva; le politiche sociali).

#### Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

#### **Convenzioni con strutture di assistenza (minori, disabili, anziani)**

Nel corso del 2025 non sono state attivate nuove convenzioni però sono state poste le basi per redigere un modello di stipula di convenzione, a partire da una proposta presentata da una scuola materna.

#### Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

#### **Misure a favore della mobilità sostenibile**

Anche nel 2025 i dipendenti dell'Ateneo hanno potuto usufruire di convenzioni sui trasporti pubblici concernenti emissioni e/o rinnovi di abbonamenti con AMT SpA e Trenitalia SpA grazie ai contributi erogati al personale TABS e CEL, nella stessa misura dell'anno precedente.

Sono proseguite anche le convenzioni con il servizio di bike sharing, car sharing anche per promuovere l'uso combinato, tramite parcheggi di interscambio e intermodalità, anche di bus e metropolitana.

Per sostenere e incoraggiare l'adozione di modalità di trasporto alternative l'Ateneo ha acquistato e reso disponibili circa 40 rastrelliere portabici, ciascuna da 10 stalli, secondo le tipologie consigliate e assentite da [FIAB-Federazione Italiana Ambiente e Bicicletta \(https://fiabitalia.it/\)](https://fiabitalia.it/). Questa, come altre azioni erano previste nel [Piano Spostamento Casa Università \(PSCU\) \(https://life.unige.it/pscu\)](https://life.unige.it/pscu), aggiornato nel 2024.

#### **Analisi del Documento di Valutazione dei Rischi in un'ottica di genere e di età**

Anche nel 2025 si è provveduto ad aggiornare alcuni Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) specifici per edificio, in base all'età e al genere.

In collaborazione con i medici competenti, si sono monitorati i rischi per la gravidanza in ambito lavorativo.

#### **Attività del Servizio di Sorveglianza Sanitaria**

Nel corso del 2025 il Servizio di Sorveglianza Sanitaria dell'Ateneo ha effettuato 1.565 visite mediche.

Tra queste:

- 22 visite su richiesta dei lavoratori
- 14 visite ai sensi del D.Lgs. 151/2001
- 36 visite ai sensi del D.Lgs. 81/2008

Le visite su richiesta risultano così distribuite:

- 13 donne
- 9 uomini

In 5 casi sono emersi disturbi riconducibili alla sfera psicosociale.

#### **Attività del Servizio di counseling psicologico "Insieme"**

Il servizio di counseling psicologico "Insieme" è gratuito ed è rivolto a tutti gli/le studenti, dottorandi/e e specializzandi/e dell'Università degli Studi di Genova; funziona su appuntamento e garantisce la riservatezza sui dati personali e il rispetto della privacy.

All'interno del Servizio opera una équipe di psicologhe e psicoterapeute esperte nelle problematiche riguardanti i/le giovani adulti/e in generale e nei processi di apprendimento.

Il servizio di counseling intende migliorare il benessere della comunità studentesca, prevenire ed alleviare il disagio psicologico e il disadattamento psicosociale, offrendo l'opportunità di trovare uno spazio di ascolto e supporto in relazione a situazioni di crisi personale che producono malessere e interferiscono con il percorso di studi.

Lo svolgimento del percorso di counseling avviene in forma individuale e di gruppo.

Nel 2025 si sono rivolti al servizio un totale di 203 persone così suddivisi nelle due aree di intervento:

- *area delle problematiche emotive, affettive e relazionali* (area emotivo-relazionale), n. 141 (il 69% del totale)
- *area delle difficoltà correlate allo studio e alla motivazione* (area apprendimento), n. 62 persone (il 31% del totale).

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Le modalità di nomina e costituzione sono disciplinate dall'art.5 del Regolamento generale di Ateneo  
[https://unige.it/sites/unige.it/files/documents/Regolamento\\_generale.pdf](https://unige.it/sites/unige.it/files/documents/Regolamento_generale.pdf)

Tipologia di atto:

Il CUG è stato ricostituito, per il quadriennio 2024-2028, con DDG n. 2463

Data:

20/05/2024

Organo sottoscrittore:

Direttore Generale

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

Dotazione euro:

€6000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : E' dotato di un sito:  
<https://comitatodigaranzia.unige.it> di un indirizzo di posta elettronica: [cug@unige.it](mailto:cug@unige.it) a cui possono essere indirizzate eventuali segnalazione e si riunisce prevalente da remoto su piattaforma Microsoft Teams.

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
7

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

## 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
- 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
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

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

- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Criteri di valutazione del personale
- 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 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Il 9.10.2025 il CUG dell'Università di Genova insieme al CUG di Aliseo Regione Liguria ha realizzato il convegno "**Comitati Unici di Garanzia: istruzioni per l'uso**". Esperte ed esperti ci hanno fornito una panoramica chiara e concreta sul funzionamento dei CUG, sulle loro competenze e sulle buone pratiche sviluppate in diversi contesti organizzativi, con l'obiettivo di stimolare il confronto, la condivisione di esperienze e la costruzione di reti collaborative tra istituzioni.

Partecipazione attiva e promozione del corso sul linguaggio di genere per il personale

Nel corso del 2025 i membri del CUG hanno seguito il corso di formazione sul linguaggio inclusivo, in modalità asincrona, fornito dall'Ateneo.

Frequenzazione e promozione di corsi di formazione per i membri del CUG e per tutto il personale

Nel 2025 alcuni componenti del Comitato hanno partecipato a seminari e convegni sulle tematiche delle pari opportunità e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università COUNIPAR (Pisa, 20 e 21.11.2025).

Nell'ambito della formazione offerta al personale TABS, i componenti del CUG, hanno frequentato corsi di formazione sui principi e valori della PA e su tematiche legate all'inclusione, contrasto a discriminazioni e molestie e benessere lavorativo.

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

Il 20.05. 2025 CUG e CPO hanno organizzato l'evento: "Discriminazioni e violenza di genere, il presente e il futuro dei servizi UniGe" per presentare alla comunità i nuovi e gli attuali servizi a sostegno della lotta alle discriminazioni e alla violenza di genere.

CUG e CPO hanno finanziato e promosso la mostra fotografica: "Abilità atletiche" (14.11.2025-25.11.2025) che esplora il concetto di abilità e celebra la varietà della corporeità nello sport, come autentico spazio di libertà.

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2025 il Comitato Unico di Garanzia ha visto l'avvicinarsi di due presidenti a seguito delle dimissioni dalla carica della dott.ssa Beatriz Pereira Da Silva (in carica dal 05.06.2024 al 10.09.2025), sostituita ad interim dalla vice presidente, fino alla nomina della dott.ssa Cristina Terrile a partire dal 12.11.2025. Nonostante questa criticità organizzativa il CUG ha svolto i propri ruoli propositivi, consultivi e di verifica dell'operato dell'Amministrazione al fine di evidenziare eventuali discriminazioni, non solo in relazione al genere. In particolare ha elaborato la Relazione annuale 2024 (marzo 2025); ha contribuito, all'aggiornamento annuale degli obiettivi per favorire pari opportunità, l'equilibrio di genere e inclusione, confluiti nella versione più recente del Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2026-2028; ha organizzato un evento in collaborazione con la Regione Liguria, e tramite il lavoro dei componenti, presenti nelle commissioni, ha fornito pareri sulla formazione, sul sistema di valutazione del personale e ha partecipato alle sedute di contrattazione, esprimendo il proprio parere su tematiche rilevanti per il personale.

Resta prevalente l'attenzione nel promuovere interventi atti a migliorare la conciliazione vita-lavoro, in particolare creando le condizioni per un cambiamento culturale e una migliore suddivisione dei compiti di cura tra componenti di genere femminile e maschile.

Nel 2025 sono diminuite forme di welfare a sostegno della comunità universitaria e in particolare dei TABS e dei CEL.

Al 31.03.2025 si è interrotto il servizio di assistenza sanitaria integrativa (c.d. polizza sanitaria), stipulato tra l'Ateneo e la Mutua Sanitaria Integrativa Insieme Salute. L'assistenza era prestata a favore dei dipendenti TABS e CEL con oneri economici a carico di UniGe (e opzionale per i loro familiari, personale docente, assegnisti di ricerca, dottorandi e dirigenti).

Inoltre, a luglio 2025, si è conclusa anche la convenzione con la Società Edenred Italia s.r.l. che consentiva l'erogazione di voucher, rimborsi e buoni acquisto su un conto individuale.

Solo in conclusione dell'anno (10.12.2025), grazie al coinvolgimento della RSU e sigle sindacali, si è riusciti ad ottenere una circolare di misure di welfare anno 2025, attribuzione di rimborsi ex Legge n. 207/2024 art. 1, comma 390, per il rimborso (importo pro capite di euro 275) sui pagamenti delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese di locazione o per gli interessi del mutuo, entrambi riferiti all'abitazione principale.

L'Università viene intesa come una comunità, un'istituzione vocata alla formazione delle nuove generazioni, alla ricerca, alla conoscenza e al benessere lavorativo, un luogo in cui il contrasto ad ogni forma di discriminazione, il rispetto delle differenze e l'accoglienza devono trovare casa.

L'Ateneo genovese invita a rivolgersi alla figura della Consulente di Fiducia, al Comitato Unico di Garanzia e al Comitato per le Pari Opportunità per eventuali segnalazioni e consigli.

E' fondamentale aumentare la visibilità dei servizi e delle risorse attive nel campo del benessere organizzativo, quindi il CUG, nell'ottica dell'emersione e contrasto di fenomeni di discriminazione, mobbing, molestie e violenze di genere, intende promuovere e potenziare un servizio strutturato di sportello d'ascolto e supporto per rendere più facile la fruizione dei servizi sociali e assistenziali e indirizzare il personale ai servizi presenti. Solo così sarà possibile una maggiore fruibilità degli stessi per la soluzione di problemi quotidiani.

Per continuare a svolgere la funzione propositiva e realizzare nuove azioni efficaci, sia CUG sia CPO necessitano l'aumento del monitoraggio dei dati, attraverso la raccolta sistematica e la restituzione puntuale; ottenere un maggiore supporto finanziario tramite lo stanziamento di risorse dedicate e, infine, la predisposizione di una sede fisica.

---

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