



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' Degli Studi G. d'Annunzio di Chieti - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università Degli Studi G. d'Annunzio di Chieti

Regione: Abruzzo

Provincia: CH

Comune: Chieti

CAP: 66100

Indirizzo: Via Dei Vestini, 31

Codice Amministrazione: uni_gdch

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2024-2026

[piano_azioni_positive_uni_gdch-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_gdch-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_gdch-triennio_2024-2026-anno_2026.pdf) (234.27 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	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	2	2	3	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	8	11	10	15	2	15	19	20	22
Personale non dirigente	Area dei collaboratori	1	11	20	33	36	3	24	35	72	40
Personale non dirigente	3 - OPERATORI	0	0	0	5	6	0	0	1	2	12
Personale non dirigente	tecnologi	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0
Personale non dirigente	Categoria Cel	0	0	1	0	3	0	0	3	7	7
Totale personale		1	21	35	51	63	5	43	61	105	81
Totale % sul personale complessivo		0,21	4,51	7,51	10,94	13,52	1,07	9,23	13,09	22,53	17,38

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	1	17	25	10	4	57	35,63	33,73	5	34	36	25	3	103	64,38	35,15		
Tra 3 e 5 anni	0	3	4	3	1	11	28,21	6,51	0	7	12	7	2	28	71,79	9,56		
Tra 5 e 10 anni	0	1	1	3	1	6	35,29	3,55	0	2	7	1	1	11	64,71	3,75		

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⁾
Superiore a 10 anni	0	0	4	34	57	95	38,62	56,21	0	0	5	71	75	151	61,38	51,54
Totale	1	21	34	50	63	169			5	43	60	104	81	293		
Totale %	0,22	4,55	7,36	10,82	13,64	36,58			1,08	9,31	12,99	22,51	17,53	63,42		

⁽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⁾
Elevata Professionalità	Laurea magistrale	8	72,73	3	27,27	11	2,53
Elevata Professionalità	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,23
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	11	50,00	11	50,00	22	5,07
AREA FUNZIONARI	Laurea	5	55,56	4	44,44	9	2,07
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	23	34,33	44	65,67	67	15,44
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	3	23,08	10	76,92	13	3,00
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	2	18,18	9	81,82	11	2,53
AREA COLLABORATORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	0,46
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	64	38,10	104	61,90	168	38,71
AREA COLLABORATORI	Laurea	10	30,30	23	69,70	33	7,60
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	20	38,46	32	61,54	52	11,98
AREA COLLABORATORI	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	1,15
AREA COLLABORATORI	Master di II livello	4	57,14	3	42,86	7	1,61
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	12,50	7	87,50	8	1,84
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	9	60,00	6	40,00	15	3,46
AREA OPERATORE	Diploma di scuola superiore	1	11,11	8	88,89	9	2,07
AREA OPERATORE	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,23
Totale personale		164		270		434	
Totale % sul personale complessivo		35,19		57,94		93,13	

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

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

Al 31/12/2025 il personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara è composto da 466 unità, compresi i Tecnologi a Tempo Determinato, di cui 295 donne e 171 uomini.

L'osservazione della serie temporale 2023-2024-2025 conferma il trend in crescita per la componente maschile, che sale da 137 a 171 unità, e per quella femminile da 237 a 295 unità,

Sul totale si allarga tuttavia la discrepanza percentuale tra uomini e donne, con una presenza del genere femminile (63%) quasi doppia rispetto a quella maschile (36,7%). La presenza maggiore di donne è coerente con l'idea che il pubblico impiego tuteli maggiormente le donne rispetto al privato.

La suddivisione per fasce di età evidenzia che la grande maggioranza del personale PTA dell'Ateneo ha un'età superiore a 50 anni (più del 70%)

Solo il 14 % del totale ha un'età inferiore o uguale a 40 anni (6 unità con meno di 30 anni e 94 unità di età compresa fra 41 e 50 anni).

Nel complesso, il dato rilevante è l'anzianità del personale e la vicinanza di una quota consistente (144) all'età pensionabile, che fa prevedere un massiccio ricambio generazionale, durante il quale l'amministrazione dovrà avere cura di riequilibrare la proporzione numerica tra i generi in tutte le posizioni lavorative.

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	1	20	34	51	59	165	36,34	96,49	5	41	61	102	80	289	63,66	98,30
Part Time >50%	0	1	1	0	4	6	54,55	3,51	0	2	0	2	1	5	45,45	1,70
Totale	1	21	35	51	63	171			5	43	61	104	81	294		
Totale %	0,22	4,52	7,53	10,97	13,55	36,77			1,08	9,25	13,12	22,37	17,42	63,23		

⁽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⁾

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
PT Verticale	0	0	1	0	2	3	60,00	2,83	0	1	0	0	1	2	40,00	0,91
PT Orizzontale	0	1	0	0	2	3	50,00	2,83	0	1	0	2	0	3	50,00	1,36
Personale che aderisce al lavoro agile	0	12	21	26	41	100	31,75	94,34	2	31	43	84	55	215	68,25	97,73
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	13	22	26	45	106			2	33	43	86	56	220		
Totale %	0,00	3,99	6,75	7,98	13,80	32,52			0,61	10,12	13,19	26,38	17,18	67,48		

⁽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

Dal 2022, nell'ottica dello sviluppo organizzativo e della conciliazione vita-lavoro, l'Ateneo ha regolamentato il lavoro a distanza. Nell'anno di riferimento oltre la metà del personale ha fruito del lavoro agile, con una percentuale largamente superiore di donne (68,5%) rispetto agli uomini (31,75%). In merito alla composizione per età, la maggior parte si colloca in una fascia di età al di sopra dei 50 anni. Molto bassa la percentuale di personale che usufruisce del part-time verticale/orizzontale (11 uomini e 9 donne).

Guardando al dato complessivo, le percentuali confermano che sono le donne a richiedere maggiormente misure di conciliazione. A partire dall'età della maternità il numero aumenta progressivamente e il dato potrebbe essere in relazione anche ad un aggravio di carico familiare per l'accudimento dei genitori anziani.

Il Consiglio di Amministrazione (delibera n. 149/2025 del 29.04.2025) ha disposto la proroga del lavoro agile per il personale dirigenziale, TAB e tecnologi a tempo determinato (esclusi i CEL), dal 1° luglio 2025 al 28 febbraio 2026, mantenendo le condizioni contrattuali in essere salvo eventuali rimodulazioni. È stato inoltre stabilito che i neoassunti possano accedere al lavoro agile solo dopo il superamento del periodo di prova. Per i lavoratori fragili, l'Ateneo prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in deroga ai limiti ordinari, in presenza di comprovate esigenze di salute personali o familiari.

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	6	23,08	20	76,92	26	22,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	12	21,05	45	78,95	57	49,57
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	7	28,00	18	72,00	25	21,74

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	7	100,00	7	6,09
Totale permessi	25	21,74	90	78,26	115	

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

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

Nel 2025, i permessi giornalieri e orari L. 104/1992 sono stati usufruiti in numero di gran lunga superiore dalle dipendenti (79), in un rispetto ai colleghi (18). La fruizione dei congedi parentali è stata esclusiva delle dipendenti, compresi i permessi parentali orari e giornalieri. Stesso rapporto (32 donne e 7 uomini) si osserva per congedi parentali, giornalieri e orari. Ciò dimostra che, contrariamente al principio di parità, i compiti di cura familiare sono ancora completamente a carico delle donne.

Per favorire il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro del personale, l'Amministrazione con Circolare - prot. n. 01 03363 del 18/12/2025, ha diramato le linee guida sulla cessione a titolo gratuito di "ferie e riposi solidali", in linea con il D.Lgs. 14/09/2015, n. 151, art 24, il quale prevede che le/i lavoratrici/tori *possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro*".

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Telelavoro

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?:

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⁾
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale ore %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Nel corso del 2024 è stata avviata la redazione del Bilancio di genere in riferimento al triennio 2020-2023, ad opera di una commissione ad hoc, coordinata dalla Delegata del Rettore al Bilancio di Genere. Il medesimo è stato pubblicato sul sito web dell'università e reso noto a tutto il personale. Nel 2025 è stata organizzata un'attività di divulgazione ed formazione sulla funzione del BdG per le politiche in favore della parità e pari opportunità. E' in corso, inoltre, l'esame dei dati per la redazione del BdG del 2024-25

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⁾	
	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	0		0		0		
Totale % sul personale complessivo	0,00		0,00		0,00		

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

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

Dato non disponibile

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 %
	€0,00	€0,00	--	--

L'esame della serie temporale dall'anno 2020 al 2023 - presente nella relazione per l'anno 2024 - evidenziava una progressiva e positiva riduzione del gap salariale nel triennio considerato. Non si hanno a disposizione i dati aggiornati al 2025, ma si ritiene improbabile una inversione di tendenza.

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?:

il Settore Performance di Ateneo conduce annualmente un'indagine sul **benessere organizzativo**, utilizzando uno strumento di valutazione conforme a quello proposto da CIVIT/ANAC, messo a disposizione nell'ambito del progetto Good Practice e coordinato dal Politecnico di Milano, il quale restituisce risultati aggregati, in % medie, per consentire un raffronto a livello nazionale tra gli Atenei aderenti al progetto. L'indagine sul benessere organizzativo è rivolta al personale TAB e CEL, mentre a docenti e componente studentesca è indirizzata una valutazione di customer satisfaction. Su richiesta, i proponenti forniscono al CUG i dati relativi all'Ateneo D'Annunzio, sui quali, tuttavia non è stato possibile condurre analisi e valutazioni più specifiche, dapprima per la difficoltà di ricevere informazioni sullo strumento, per il computo dei punteggi totali e dimensionali, e, successivamente, per la scarsa partecipazione del personale all'indagine, in misura ben al di sotto del 50% e progressivamente in calo nell'ultimo triennio. Ciò nonostante l'impegno dell'Amministrazione e del CUG nel sollecitare l'adesione e nel valorizzare le finalità dell'indagine e la sua ricaduta ai fini degli interventi di miglioramento del clima aziendale e della promozione del benessere lavorativo.

Per quanto riguarda la **valutazione del rischio stress lavoro-correlato**, l'indagine annuale è condotta secondo le fasi previste dalla metodologia INAIL aggiornata al 2025, articolata come segue:

Fase propedeutica

- costituzione del Gruppo di Gestione della Valutazione;
- identificazione dei Gruppi Omogenei di Lavoratori (Amministrazione Centrale, Dipartimenti, Segreterie Studenti);
- definizione del piano operativo e del cronoprogramma;
- sviluppo della comunicazione e coinvolgimento del personale.

Valutazione preliminare

- raccolta e analisi degli indicatori organizzativi (“eventi sentinella”);
- analisi delle check-list INAIL relative al contenuto e al contesto del lavoro, coinvolgimento dei Responsabili di Servizio/Settore;
- analisi del modulo dedicato a lavoro da remoto e innovazione tecnologica.

La valutazione si è svolta tra aprile e ottobre 2025: nelle seguenti fasi: costituzione del gruppo, raccolta dati, somministrazione delle checklist, elaborazione dei risultati e stesura della relazione finale.

Risultati della rilevazione sul personale TAB e CEL

Dall’analisi complessiva degli indicatori aziendali, dei fattori di contenuto e contesto del lavoro e del modulo sul lavoro da remoto, il punteggio totale della valutazione preliminare risulta pari a 52,7, corrispondente a “**rischio non rilevante**”.

In sintesi:

- Area Eventi sentinella: 6 punti – rischio medio
- Area Contenuto del lavoro: 24,76 punti – rischio medio
- Area Contesto del lavoro: 21,94 punti – non rilevante
- Lavoro da remoto e innovazione tecnologica: implementazione adeguata

La valutazione, pertanto, non ha evidenziato criticità tali da richiedere il passaggio alla fase di valutazione approfondita.

Proposta di miglioramento condivisa dal CUG

Pur in presenza di un livello complessivo di rischio non rilevante, si prevede un piano di miglioramento finalizzato al consolidamento e al rafforzamento del benessere organizzativo, in un’ottica preventiva e di sviluppo continuo della qualità dei contesti lavorativi.

In particolare, si raccomanda di:

- promuovere percorsi formativi strutturati sui temi della gestione dello stress lavoro-correlato, dell’organizzazione del lavoro e della comunicazione interna, quali leve strategiche per il miglioramento del clima organizzativo;
- attivare iniziative di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale, al fine di favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata al benessere psicologico, all’inclusione e al rispetto;
- garantire un monitoraggio periodico degli indicatori organizzativi (eventi sentinella), prevedendo, ove necessario, l’aggiornamento della valutazione del rischio entro i termini stabiliti dalla metodologia di riferimento;
- assicurare il coinvolgimento costante dei RLS e delle strutture organizzative competenti, al fine di mantenere un presidio continuo e partecipato sulle condizioni di lavoro.

Con riferimento al personale docente, il CUG prende atto dell’avvio delle attività preliminari per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato, che sarà condotta secondo la metodologia INAIL e nel rispetto delle direttive vigenti. In tale ambito, si raccomanda l’adozione di un approccio attento alla dimensione di genere, volto a garantire una rappresentatività equilibrata tra uomini e donne nei gruppi di lavoro, in coerenza con i principi di pari opportunità e inclusione.

Tale orientamento assume particolare rilevanza alla luce delle criticità emerse nella valutazione relativa al personale tecnico-amministrativo, dove la composizione dei gruppi omogenei non ha consentito di raggiungere un adeguato equilibrio di genere, anche in ragione della distribuzione asimmetrica dei ruoli di responsabilità. In questa prospettiva, il CUG sottolinea l’importanza di adottare misure correttive che favoriscano una partecipazione quanto più possibile equilibrata, avvicinandosi all’obiettivo del 50% per ciascun genere.

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

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

Il CUG ritiene necessario incentivare in modo significativo l'adesione alle indagini sul benessere organizzativo attraverso strategie mirate, anche di carattere formativo, da sviluppare in collaborazione con il Settore Sicurezza sul lavoro e con il Medico competente. A tal fine, si propone inoltre di integrare gli strumenti quantitativi già in uso con metodologie qualitative di ascolto (quali interviste e focus group), rivolte a gruppi omogenei di personale.

Particolare attenzione dovrà essere riservata all'inclusione di specifiche categorie, tra cui il personale con disabilità fisica e psichica e il personale che usufruisce di modalità di lavoro agile, flessibile o in telelavoro, al fine di individuare in modo più puntuale bisogni emergenti e opportunità di intervento mirato.

In questa direzione, il CUG ha già avviato un processo di confronto con i soggetti competenti, prevedendo la costituzione di un Gruppo di valutazione del rischio stress lavoro-correlato, che operi in sinergia con il Servizio di Counseling psicologico e con consulenti esperti, anche appartenenti alla componente docente dell'Ateneo.

Si evidenzia inoltre la necessità, non più procrastinabile, di integrare nelle indagini strumenti specifici per la rilevazione dello stress connesso alle difficoltà relazionali nei contesti di lavoro, nonché per l'emersione di eventuali episodi di molestia e violenza, nelle loro diverse forme (fisica, verbale e psicologica).

Infine, si sottolinea come la promozione di una solida cultura del benessere organizzativo richieda un approccio sistemico e integrato, fondato sul coordinamento e sulla messa a sistema delle diverse azioni, all'interno di un processo unitario che comprenda:

- la valutazione del rischio;
- l'adozione di misure di miglioramento e risanamento;
- la formazione;
- il monitoraggio continuo in itinere.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Il CUG ha presentato un progetto per l'attivazione di uno "sportello di ascolto anti-violenza" da realizzare in collaborazione

con i Centri Antiviolenza Territoriali che rispettano la Convenzione Stato-Regione. Il progetto è attualmente alla valutazione degli organi competenti. In concomitanza è stato preparato un Avviso per il reclutamento di una/un Consigliera/e di Fiducia di prossima emanazione, la/il quale opererà in collaborazione con il CUG in conformità del Codice di comportamento, adottato nel 2024, per la prevenzione delle molestie e delle violenze morali, psicologiche e sessuali e il loro contrasto. Le due iniziative, previste dal PAP corrente, rappresentano un presidio fondamentale per la promozione di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, rafforzando in modo concreto le azioni di contrasto e prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Il CUG è stato nominato dal Magnifico Rettore per il quadriennio 2022-2026 con D.R. n. 1999/2022, sulla base delle designazioni sindacali e delle candidature interne pervenute tramite interpello.

Tipologia di atto: Decreto Rettorale (D.R.)

Data: 21/12/2022

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.unich.it/ateneo/organizzazione/organi-di-controllo-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia-cug-0>

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug: 10



Il CUG si avvale di collaborazioni esterne? **No**

Attività

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **No**, per nulla

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

Costituzione tavolo interfunzionale per il benessere organizzativo e il rafforzamento della tutela lavorativa, con focus su revisione e miglioramento della valutazione stress lavoro-correlato. Esiti: riattivazione processo di valutazione sospeso, dialogo strutturato tra Dipartimento sicurezza, Medico competente e CUG, e avvio di una collaborazione operativa per progettare e realizzare il primo intervento formativo sul benessere lavorativo. (452 caratteri)

Monitoraggio dell'attuazione del PAP tramite interviste ai responsabili. **Focus:** conciliazione vita-lavoro, inclusione soggetti fragili, abbattimento barriere, spazi kind-friendly/allattamento e servizi igienici a-gender. Esiti: mappatura rafforzata, individuate aree di miglioramento e valorizzate le buone pratiche.

Realizzazione di interventi formativi su parità e inclusione. **Ambiti chiave:** linguaggio di genere, contrasto alla violenza, formazione su PAP, GEP e Bilancio di Genere (BdG). Queste iniziative hanno rafforzato le competenze del personale e diffuso una cultura organizzativa inclusiva e sensibile alle differenze.

Organizzazione, promozione e patrocinio di eventi di sensibilizzazione sul contrasto alla violenza di genere, l'inclusione e la cultura di parità, in collaborazione con i Dipartimenti, Associazioni territoriali, esperti di comunicazione (girnalista RAI e Direttore di testata locale) e Figure di parità a livello degli enti locali

Il CUG ha intensificato il lavoro di Rete: sottoscrivendo l'istituzione della Rete dei CUG Universitari Regionali con le università di L'Aquila e Teramo; partecipando attivamente alla Rete Nazionale dei CUG e collaborando con gli Assessorati alle pari Opportunità dei Comuni di Chieti e Pescara e con la CPO regionale

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-g-dannunzio-di-chieti-2026>

