



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Comitato Unico
di Garanzia

ALLEGATO 2 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA

ANNO 2020



AL Magnifico Rettore dell'Università degli Studi
di Ferrara

Al Direttore Generale

Alle Dirigenti

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2018



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consiglieria di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



NOTA METODOLOGICA: *La relazione è il frutto dell'attento studio della Direttiva 2/2019 e dell'attenta analisi svolta da Comitato Unico di garanzia e Consiglio di parità in seduta congiunta. Grazie al supporto dell'Ufficio Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità è stato quindi redatto un file che incrociava i dati necessari alla compilazione contenuti nell'allegato 1 della Direttiva con le competenze dei diversi uffici di Ateneo, recependo altresì le indicazioni fornite dal gruppo di lavoro CRUI in tema della peculiarità universitaria in tema di dati disgiunti ma complementari relativi alla componente docente e al personale tecnico amministrativo delle università. I dati contenuti nella presente relazione sono stati raccolti presso gli Uffici di competenza dell'Ateneo secondo quanto richiesto dai format previsti dalla Direttiva stessa e fotografano il quadro dell'anno 2018, in quanto completo al momento della compilazione. Si rileva come difficoltà di raccolta dati e compilazione della relazione la discrasia rispetto alla tempistica e ai contenuti (es. fasce d'età) previste dal Conto annuale. La redazione della relazione è stata svolta in periodo di emergenza COVID 19 con la difficoltà oggettiva di aver riscontro immediato e fattivo dagli uffici competenti in quanto impegnati nel fronteggiare aspetti organizzativi eccezionali dettati dall'emergenza.*



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE¹

[Analisi dei dati forniti da: Ufficio Personale Tecnico Amministrativo e relazioni sindacali, Ufficio Personale Docente, Ufficio Formazione e Benessere]

Si segnala, come premessa indispensabile riguardante l'analisi del personale, che le istituzioni universitarie sono caratterizzate da una specificità: ricomprendono al loro interno due componenti distinte di **personale tecnico amministrativo** e **personale docente e ricercatore**. Si procederà quindi qui con un'analisi complessiva che terrà però conto della suddivisione del personale nelle componenti suddette.

Il **personale tecnico-amministrativo (PTA)** ricomprende 507 unità con una maggioranza di risorse umane attive relative al genere femminile in quasi tutte le categorie considerate (Cat. B, Cat. C, Cat. D, Cat. EP).

Si sottolinea che il dato complessivo fornito fotografa anche posizioni in comando e unità di personale in aspettativa, attualmente in ruolo presso altre amministrazioni. La classe dirigenziale ricomprende 6 ruoli (4 a tempo determinato e 2 a tempo indeterminato), e rappresenta equamente entrambi i generi (femmine: 1TI 2 TD e maschi: 1TI 2 TD). Tra il personale dirigente è compreso il Direttore Generale di Ateneo (uomo), con incarico a decorrere dal 2017, anche negli anni precedenti la stessa carica era stata ricoperta da un Dirigente di genere maschile.

A fronte di 60 unità di fascia B, si registrano 303 dipendenti di categoria C, 113 di categoria D e 16 elevate professionalità (capi ripartizione).

Circa la composizione del Personale Tecnico Amministrativo per categoria e per fasce d'età, risulta immediatamente evidente come la proporzione del personale nelle fasce di età più giovani sia limitata. Il personale under 30 conta una sola posizione femminile e una sola maschile. La fascia tra 30 e 40 anni conta solo 36 posizioni su 507 totali, di cui 25 femmine e 11 maschi: questi solo 5 donne e 2 uomini sono categoria D, mentre gli altri sono tutti categoria C. In linea con l'ampia rappresentazione del genere femminile tra il Personale Tecnico Amministrativo, i dati riportati evidenziano la sola presenza di donne (4) a tempo determinato e nessun uomo.

I dati relativi al titolo di studio posseduto dal Personale Tecnico Amministrativo evidenziano che le donne risultano più qualificate degli uomini. Si rileva per entrambi i generi una quota superiore al 50% di personale in possesso di istruzione universitaria, in particolare con titolo di studio pari alla laurea magistrale o superiore.

¹ *[In questa sezione inserire un'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa(si intenda posizioni di responsabilità) ecc.. Qualora si disponga di dati riferiti agli anni precedenti operare un raffronto delle serie storiche]*

Il **personale docente** comprende le seguenti figure:

- personale docente di prima fascia;
- personale docente di seconda fascia;
- personale ricercatore (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato);
- titolari di assegno di ricerca.

La presenza femminile fra il personale addetto alla ricerca mette in evidenza che presso l'Università di Ferrara la percentuale di partecipazione femminile alla ricerca scientifica è lievemente inferiore alla media nazionale.

Su un totale di 627 docenti, 413 sono uomini e 214 sono donne

Per quanto concerne la distribuzione per classi di età si nota che, se si considerano le donne, L'Università di Ferrara ha una maggiore capacità di attrarre personale addetto alla ricerca di giovane età (in particolare di età < 35 anni) rispetto alla analoga percentuale maschile.

Si registra in Ateneo una maggiore proporzione di personale addetto alla ricerca di età superiore ai 50 anni, sia per il genere maschile che per il genere femminile.

Da un'analisi complessiva dei dati, si nota la preponderanza di ultracinquantacinquenni, sia donne che uomini, fra il personale docente di prima fascia (con un gran numero di ultrasessantenni, soprattutto maschi), nella classe di età fra i 40 ed i 50 anni fra il personale docente di seconda fascia e di personale ricercatore fra 30 ed i 50 anni.

Presso l'Università di Ferrara si rileva una prevalenza di personale docente di genere maschile. Questo gap di genere a discapito della componente femminile si registra in tutte le posizioni accademiche: tale gap cresce nella progressione delle posizioni della carriera accademica ed aumenta vistosamente nei ruoli apicali (64 docenti ordinari rispetto a solo 9 ordinarie). Tale dato descrive la difficoltà delle donne a raggiungere le posizioni di vertice della carriera accademica, analogamente a quanto avviene nel contesto nazionale. Si tratta di un fenomeno noto in letteratura come *glass ceiling*.

Per quanto riguarda il personale ricercatore si sottolinea che la legge Moratti (L. 230/2005) art. 1, comma 14°, ha previsto l'esaurimento del ruolo di personale ricercatore a tempo indeterminato e la sua sostituzione con analoghe figure a tempo determinato. I contratti avevano durata massima triennale e potevano essere rinnovati per una durata complessiva di sei anni. È una figura ad esaurimento, in quanto l'articolo in parola è stato abrogato dalla successiva Legge Gelmini (L.240/2010) che disciplina due tipi di personale ricercatore:

- il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A (cosiddetto RTD-A o *junior*) con contratto triennale rinnovabile una sola volta per ulteriori due anni;
- il personale ricercatore a tempo determinato di tipo B (cosiddetto RTD-B o *senior*) con contratto triennale non rinnovabile, con opzione di chiamata a docente di seconda fascia in caso di conseguimento dell'Abilitazione Scientifica Nazionale e di valutazione positiva dell'Ateneo chiamante.

Presso l'Ateneo ferrarese sono presenti ancora 119 ricercatori a tempo indeterminato (64 uomini e 55 donne) e sono state assunte 91 unità di ricercatori a tempo determinato (quasi tutti di età ricompresa tra i 30 e i 50 anni) di cui 48 uomini e 43 donne.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO²

[Analisi dei dati forniti da: Ufficio Personale Tecnico Amministrativo e relazioni sindacali, Ufficio Personale Docente, Ufficio Formazione e Benessere]

Il quadro del part time registra 36 posizioni di cui 33 femminili e solamente 3 maschili: a testimonianza della tendenza agli incarichi di cura e conciliazione sbilanciata sul genere femminile. La maggior parte di partime è concentrata nella fascia 40-60 anni: 11 tra 40-50 anni e 14 tra 50-60 anni.

Riguardo ai dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie e permessi legge 104 si sottolinea una prevalenza numerica che ricade sulla componente femminile. Si conferma quindi un dato già evidenziato in precedenza: le donne beneficiano in misura maggiore dei congedi per prendersi cura dei propri familiari.

Come già rilevato per il Personale Tecnico Amministrativo fra il personale docente, sono soprattutto le donne ad astenersi dal lavoro per prendersi cura dei familiari.

L'Università di Ferrara, grazie anche al decisivo impulso del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità, ha avviato a partire dall'anno 2012, una serie di attività per l'applicazione, dapprima in via sperimentale e successivamente strutturale, del telelavoro, in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo e secondo apposito regolamento, aggiornato nell'anno 2015. L'Ateneo si è dotato di un apposito regolamento dal 2012, aggiornato nel 2015, secondo il quale è ammesso a questa tipologia lavorativa, "fino ad esaurimento del budget annuale", il personale tecnico-amministrativo utilmente collocato in graduatoria (art. 5, co. 4).

A fine 2018 il personale Personale Tecnico Amministrativo in telelavoro era quantificato in 16 unità (10 donne e uomini), poco più del 3% del personale.

L'attuale ufficio Formazione e Benessere dell'Università di Ferrara ha ereditato le competenze di tema di formazione e benessere fino al 2019 ricoperte dall'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione, che coordinava, tra l'altro, le procedure di accesso al telelavoro dal 2015.

Ogni anno entro il mese di marzo, viene pubblicato a cura dell'Ufficio, lo Stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del telelavoro (art. 9, comma 7 del D.L. 18 ottobre

² *[In questa sezione inserire una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere]*



2012, n. 179, convertito con L. 17 dicembre 2012 n. 221 “Decreto sviluppo-bis”) reperibile alla pagina: <http://www.unife.it/ateneo/sviluppo-organizzativo/telelavoro>

Si segnala inoltre che, con Decreto del Direttore Generale Repertorio n. 51/2019 Prot n. 4266 del 14/01/2019, in coerenza con gli obiettivi strategici che l’Ateneo (Piano Strategico 2019-2021) si è posto in termini di semplificazione, digitalizzazione e conciliazione vita-lavoro, è stato costituito e si è riunito con regolarità il **Gruppo di lavoro per la redazione del Regolamento per la disciplina del lavoro agile (smart working)**, coordinato dalla dott.ssa Roberta Russo e composto da rappresentanti di organi e uffici a tutela del personale tecnico-amministrativo, al fine di studiare modalità organizzative di sperimentazione per la regolamentazione del lavoro agile. L’obiettivo prioritario è stato rafforzare le competenze e diffondere una cultura del cambiamento tra le persone che sperimenteranno un nuovo modello organizzativo, basato sulla responsabilizzazione e sull’autonomia.

L’Ateneo ferrarese è stato tra i primi firmatari dell’accordo che lo inserisce nel network del Progetto VeLA (VEloce, Leggero, Agile: Smart Working per la PA) e siede al tavolo di coprogettazione della Regione Emilia-Romagna (Regione pioniera e leader in tema di smart working) di condivisione di buone prassi. Nell’anno 2020 sarà avviata per un numero definito di dipendenti la fase sperimentale, di durata annuale, che consentirà di misurare l’impatto del lavoro agile sull’organizzazione e sull’efficacia del lavoro. Il monitoraggio, che avverrà su singolo dipendente e su team, consentirà di diffondere la conoscenza e la condivisione dei risultati e dell’andamento del progetto, supportare il pieno sostegno interno dell’organizzazione e attivare strategie di comunicazione efficaci verso l’esterno in tema di accountability. Il primo evento informativo si è svolto ad inizio febbraio 2020, grazie alla partecipazione delle amministrazioni leader in Italia e ha coinvolto Dirigenti, Responsabili di Ufficio e l’attuale personale in telelavoro.

SEZIONE 3. PARITA’/PARI OPPORTUNITA’³

La **Prorettrice delegata alle Pari opportunità e alle disabilità**, il **Comitato Unico di Garanzia** e il **Consiglio di Parità** sono impegnati, fianco a fianco, nella promozione delle pari opportunità, nel contrasto di ogni tipo di discriminazione e nella valorizzazione delle differenze di ogni genere attraverso azioni positive, iniziative,

³ [In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive (se adottato, descrivere azioni previste nell’anno in corso e attuate nell’anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l’ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione
- c) Adozione bilancio di genere
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
- e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell’anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)



formazione, collegamento in rete, campagne di sensibilizzazione e di diffusione per contrastare ogni forma di discriminazione e abuso. Dal 2016 è stato istituito il **Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità**, in capo alla Direzione Generale: interfaccia amministrativo Organi di Parità/Amministrazione. Le funzioni, per la parte delle pari opportunità, sono principalmente:

- progettazione, implementazione e diffusione del Piano di Azioni Positive (PAP), in accordo con il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia;
- progettazione e promozione di iniziative per la rimozione delle disuguaglianze di genere, disabilità, etnia, orientamento sessuale, età e religione nell'ambiente di studio e lavoro;
- progettazione e pianificazione di interventi per la promozione della qualità della vita universitaria per chi lavora e studia in Ateneo anche attraverso progetti pilota a carattere trasversale, curando direttamente le relazioni con le strutture di volta in volta coinvolte;
- individuazione accesso a finanziamenti di ricerca nazionali ed internazionali in tema di pari opportunità e disabilità;
- coordinamento per la realizzazione degli obiettivi di competenza del Piano strategico d'Ateneo;
- supporto alla redazione del Bilancio di Genere;
- supporto attività Tavolo benessere;
- convenzioni e accordi di competenza;
- gestione budget di competenza

La costituzione del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità rappresenta l'impegno e l'attenzione che l'amministrazione pone per concretizzare tali politiche per la propria comunità universitaria.

Per i dettagli della azioni a supporto della promozione delle pari opportunità, del contrasto ad ogni tipo di discriminazione e della valorizzazione delle differenze si veda il sito web <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity>

a) Piano Triennale di Azioni Positive

L'Università di Ferrara adotta il Piano Triennale di Azioni Positive, aggiornandolo annualmente in coerenza con gli obiettivi del Piano strategico di Ateneo. <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive>

In particolare, l'Ateneo ha fissato come obiettivo strategico **UNIFE EQUA: pari opportunità e benessere per chi vive UNIFE** e l'ha declinato con azioni volte a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Gli ambiti di azione degli Organi di parità di Ateneo (Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità), nel contesto del **Piano Triennale di Azioni Positive 2017/19**, si



sono concentrati su questi obiettivi (si veda pg <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive/pap-precedenti/pap-2017-19/piano-di-azioni-positive-2017-2019>):

Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio: l'Università di Ferrara promuove delle politiche di conciliazione dei tempi di vita e dà la possibilità a chi studia o lavora di abbattere gli ostacoli nell'organizzare il tempo per lo studio, per il lavoro, per gli affetti e per se stessi.

- **Telelavoro e Lavoro Agile**
- **Asili nido e scuole dell'infanzia**
- **Campi estivi**
- **Bimbe&Bimbi in ufficio**
- **EduCARE in Unife**
- **SeniorCARE in Unife**
- **Guida per chi lavora in Ateneo (in aggiornamento)**
- **Mobilità sostenibile - Convenzioni per il P.T.A.**

Benessere lavorativo: Il 21 gennaio 2019 è stato ricostituito il Tavolo tecnico per il Benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria, tra le sue principali attività c'è la valutazione dei rischi da stress e indagine del clima lavorativo, l'accessibilità agli edifici e l'accessibilità agli strumenti informatici.

Promozione cultura dell'uguaglianza e pari opportunità: Tra le azioni adottate è prevista la redazione del Bilancio di genere che definisce i piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità, per studenti e studentesse, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo. L'Ateneo garantisce il rispetto delle pari opportunità, promuove la stessa rappresentanza di uomini e donne nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo anche in quelli elettivi. Inoltre, ha come obiettivo di promuovere la cultura dell'uguaglianza. Le Azioni relative alla promozione della cultura di uguaglianza e pari opportunità si declinano in eventi e formazione tra i quali il Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio-educative"; Corso di lingua italiana dei segni; Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni". Gli organi di parità hanno inoltre promosso l'insegnamento multidisciplinare e interdipartimentale **Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza**, attivato nell'offerta formativa dell'Ateneo, che ha consentito, nei diversi anni di attivazione, a studenti e studentesse di scoprire come il pluralismo possa essere declinato nelle differenti discipline e di acquisire gli strumenti per approcciare le diversità in molteplici ambiti scientifici e sociali <http://www.unife.it/progetto/pluralismo>.

La **Lotta alle discriminazioni** ha visto l'attivazione dello *Spazio inclusione per la comunità universitaria con disabilità*, la creazione del *Vademecum contro la violenza*



di genere unitamente a Simboli e pensieri per dire NO alla violenza di genere. E' stato inoltre promosso un Corso gratuito di autodifesa femminile rivolto alle studentesse e al personale dell'Università di Ferrara. L'Ateneo è parte attiva del Protocollo d'intesa per la prevenzione della violenza nei confronti delle donne e dei minori e delle discriminazioni sessuali. L'università ha inoltre promosso le campagne: UNIFE mette la faccia per dire NO all'omotransfobia; Oltre gli stereotipi di genere, verso nuove relazioni di diagnosi e cura. Quaderno ad uso dei professionisti della salute. E' stata inoltre attivata la Convenzione con la Direzione della Casa Circondariale di Ferrara per l'accesso dei detenuti ai corsi di studio dell'Università degli Studi di Ferrara e sono state finanziate borse di studio per ragazze e ragazzi provenienti da paesi europei e extra-europei

Il Consiglio di Parità e il Comitato Unico di Garanzia hanno approvato a dicembre 2019 il **Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2022**. L'Ateneo, a gennaio 2020, ha approvato il PAP come allegato al Piano Integrato dell'Università degli Studi di Ferrara.

b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione

[Analisi dei dati forniti da: Ufficio Formazione e Benessere]

L'attuale Ufficio Formazione e Benessere dell'Università di Ferrara ha ereditato le competenze di tema di formazione e benessere fino al 2019 ricoperte dall'Ufficio Ascolto, Benessere e Sviluppo Organizzativo e Formazione.

I dati forniti in termini di formazione evidenziano 2181 eventi formativi svolti nell'anno 2018 a favore dei/delle dipendenti dell'Università di Ferrara, per un totale di più di 8330 ore di formazione. Le attività formative sono state equamente distribuite in termini di copertura per genere (considerando la prevalenza numerica femminile) e di posizione gerarchica.

c) Adozione bilancio di genere

Dal 2011 l'Università degli Studi di Ferrara si è dotato del [Bilancio di genere](#), previsto nel il Piano triennale di azioni positive 2010-2013 dell'Ateneo e riportato nel Piano strategico dell'Ateneo per il triennio 2012-2014 che nel Piano della performance 2011-2013 quale obiettivo per potenziare i servizi e gli interventi a favore del personale e per le pari opportunità, con la raccolta dati per la redazione annuale del Bilancio di genere. Attualmente il Bilancio di Genere è lo strumento di monitoraggio per misurare l'effettiva implementazione ed efficacia delle azioni programmate e per individuare le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, definendo le principali azioni di miglioramento. Il volume viene redatto annualmente e si inserisce nella programmazione delle politiche interne garantendo una maggiore efficacia, efficienza, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle

risorse pubbliche, a vantaggio dell'intera comunità universitaria e costituisce il punto di partenza imprescindibile nella definizione di piani di azione e politiche di promozione delle pari opportunità.

Il Bilancio di Genere è uno dei punti cardine del PAP (piano di azioni positive) e delle politiche di promozione delle pari opportunità: ha l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche attuate, così da stabilire efficacia delle azioni programmate e riconoscere le criticità dell'Ateneo rispetto al principio delle pari opportunità, per infine definire le principali azioni di miglioramento.

L'Università degli Studi di Ferrara vuole rendere il Bilancio di genere un'esperienza "ordinaria", inserita nelle procedure amministrative e programmatiche dell'Ateneo così da confermare la stretta connessione di questo strumento con il processo più generale di Bilancio e con il Ciclo della Performance.

Tutte le edizioni del Bilancio di genere sono pubblicate alla pagina: <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere>

Presso l'Ateneo è attivo un Comitato Scientifico e un Gruppo Operativo del Bilancio di Genere (si veda <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere/comitato-e-gruppo-operativo>)

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

Il D.Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservino alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso.

Da un'analisi della composizione delle commissioni di concorso istituite nel 2018 ai fini della selezione del personale di ricerca, assegnista di ricerca e tecnico-amministrativo, come si evince dai dati, il limite di legge non risulta rispettato per pochi punti percentuali. Il 72,56% delle commissioni ha prevalenza di composizione maschile rispetto al 27,44% femminile. Sul 170 procedure, solo 33 commissioni hanno avuto una presidente donna.

La predominanza numerica maschile è particolarmente evidente per le commissioni di concorso relative ad assegni di ricerca e personale docente.

Su 90 commissioni per assegni di ricerca, 39 avevano composizioni interamente maschili e solo 7 esclusivamente femminili.

Su 38 commissioni per ricercatori a tempo determinato, 16 erano esclusivamente maschili e solo 1 a componente femminile. Il dato peggiora al crescere del livello della selezione: su 22 concorsi per docente di seconda fascia 12 hanno intera composizione maschile e i restanti 10 con una componente femminile pari al 33%; 5 su 9 commissioni per docente i prima fascia sono state completamente maschili senza nessuna commissione interamente femminile.

Le commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo risultano essere in linea con quanto stabilito dalla normativa. Il concorso per Categoria D, Posizione Economica D1, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati ha visto componenti paritari per genere, come pure uno dei concorsi di Categoria EP, Posizione Economica EP1, Area amministrativa-gestionale; l'altro concorso di Categoria EP, in cui il 75% delle componenti era femminile.

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Nota metodologica: Con il termine "retribuzioni nette" sono intese le retribuzioni corrisposte ai dipendenti nell'anno 2018, al netto degli oneri a carico dell'Università. Si tratta perciò del cd. "lordo previdenziale", che è la quantificazione cui si attengono ad es. i CCNL, le norme di legge e il conto annuale.

Con il termine "divario economico per livello" ci si riferisce alla differenza numerica tra le retribuzioni medie delle donne e degli uomini, divise per qualifica di appartenenza. Non si tratta "dei valori assoluti": se le retribuzioni delle donne sono più basse di quelle degli uomini il segno è meno. Analogamente per i divari economici espressi in forma percentuale.

Per quanto riguarda le retribuzioni di chi ha lavorato meno di 12 mesi, esse sono state rapportate ad anno. Il Personale Tecnico Amministrativo che lavora a part-time non è stato considerato.

Il valore medio retributivo nell'ambito del personale docente mostra un quadro sfavorevole alla componente femminile: a fronte di un'entrata media di 65.816,86 € di un professore, una docente percepisce circa il 15,66% in meno (55.508,72 €).

Se tale dato impatta percentualmente poco per il personale ricercatore (-2,4-5,3%) e nell'ambito della seconda fascia (-5,6%), è oltremodo evidente tra i docenti di prima fascia dove, a fronte di 90.538,46 € annui per un uomo, la collega percepisce mediamente un terzo in meno, 60.030,56 €.

Il dato relativo al Personale Tecnico Amministrativo rileva una sostanziale equità: a fronte di 30.054,07 € medi per un uomo, il valore medio retributivo di una collega donna è di 29.166,36 € (-2,95%). Se si passa all'analisi delle categorie, si nota che lo sbilanciamento avviene a causa di figure apicali di sesso maschile. Il dato sulle posizioni EP è addirittura ribaltato con un 18,78% in più percepito dalla componente femminile.



SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE⁴

Dall'anno 2016 l'Ateneo è stato coinvolto in un costante progetto di riorganizzazione che ha coinvolto tutti i settori e uffici: per questo motivo, le ultime indagini sul benessere organizzativo e la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere risalgono al 2015 e non sono stati riprogrammati.

L'Ateneo di Ferrara adotta sia un Codice etico che un Codice di comportamento.

Il **Codice etico**, adottato ai sensi dell'art. 6 dello Statuto dell'Università di Ferrara, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali e l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza e detta le regole di condotta nell'ambito della comunità. Le norme del Codice etico sono volte a evitare ogni forma di discriminazione e abuso nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o inerenti alla proprietà intellettuale.

Il Codice etico è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 27 maggio 2015 con parere favorevole del Consiglio di Amministrazione in data 27 maggio 2015 ed emanato con decreto rettorale rep. n. 862/2015.

Ai sensi dell'art. 15 del Codice Etico, è istituita la **Commissione etica di Ateneo** quale organo preposto all'osservanza dei principi ispiratori e delle regole del Codice etico dell'Università degli Studi di Ferrara. La Commissione etica:

- ha funzioni consultive, di indagine e di controllo in merito all'attuazione ed al rispetto delle regole del Codice etico e delle prassi interpretative;
- opera in base a segnalazioni non anonime o per iniziativa propria;
- favorisce, ove possibile, la composizione amichevole delle eventuali controversie;
- informa gli Organi competenti circa le violazioni del Codice etico;
- presenta annualmente al Senato Accademico una relazione in cui dà conto delle questioni emerse e delle decisioni assunte;
- sottopone agli Organi competenti proposte di revisione o di integrazione del Codice etico.

La Commissione etica è composta da rappresentanti del personale docente (3 unità), del personale tecnico-amministrativo (una unità) e della comunità studentesca (una unità). Le rappresentanze del personale docente e tecnico-amministrativo vengono

⁴ [In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc).

Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia.



designate sulla base della valutazione dei curricula attestanti l'idoneità a svolgere le funzioni proprie della Commissione, e restano in carica per un triennio.

Chiunque appartenga alla comunità universitaria può rivolgersi alla Commissione etica per ottenere pareri e suggerimenti circa l'applicazione del Codice o la condotta appropriata in relazione a fattispecie da esso previste e anche segnalare comportamenti contrari al codice stesso.

Il **Codice di comportamento**, invece, adottato ai sensi dell'art. 54 c 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integra e specifica i contenuti e le direttive di cui "Codice di comportamento nazionale" (DPR 16 aprile 2013 n. 62) e si applica a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, ai tecnologi nonché ai dirigenti dell'Università di Ferrara. Le disposizioni del Codice si applicano, altresì, per quanto compatibili: per il personale docente e ricercatore.

Le norme contenute nel Codice costituiscono principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti, analogamente a quanto previsto dal Codice etico di Ateneo a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'art. 23 della legge 30 dicembre 2010, n. 240; ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione; ai titolari di contratti di assegni di ricerca di cui all'art. 22 della L. 240/2010; ai titolari di borse di studio e di ricerca; agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale (150 ore) e a ogni altro soggetto non ricompreso nelle lettere precedenti a cui la normativa estenda l'applicazione del presente Codice e delle disposizioni collegate o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Ateneo.

Nei contratti o negli atti di incarico o di nomina, oppure in apposito patto aggiuntivo è inserita un'apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica, in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento, accertata dall'Autorità disciplinare competente.

Gli organi di parità hanno definito un progetto prevede la sperimentazione di un Servizio di ascolto aperto a tutto il personale per la promozione della salute psicofisica individuale fornendo ascolto, orientamento e supporto per la prevenzione ed il contenimento delle problematiche lavorative. L'avvio del "Progetto Servizio di ascolto" è stato posticipato fino al termine del processo di riorganizzazione amministrativa, ancora in atto in tutte le strutture dell'Università di Ferrara e che interessa un numero elevato di unità di Personale Tecnico Amministrativo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE⁵

Il D.L. n. 69/2013 ha stabilito che il sistema di valutazione della attività amministrative delle Università è svolto dall'Agenda Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), nel rispetto dei principi generali del D.lgs.150/2009. Tali disposizioni hanno determinato il trasferimento ad ANVUR delle competenze relative alla valutazione del ciclo della performance delle Università; all'Agenda, quindi, compete non più solo la valutazione delle attività didattiche e di ricerca degli Atenei, ma anche delle attività amministrative, seppur nel rispetto delle linee generali di indirizzo fissate in origine da CIVIT. Le linee guida ANVUR del 2015 hanno introdotto la necessità di una forte integrazione tra i documenti di gestione del ciclo della performance e gli altri documenti di programmazione: il Piano Integrato sviluppa in un unico e sistemico documento, la pianificazione delle attività amministrative in ordine a *performance*, trasparenza e anticorruzione, tenendo conto della programmazione economico-finanziaria e della strategia istituzionale. Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, ha apportato le modifiche al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Decreto Brunetta), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 in tema di semplificazione, razionalizzazione e maggiore integrazione della gestione della performance con quella economico finanziaria e con i sistemi di controllo interni. L'Università di Ferrara ha compiuto molti sforzi verso una reale integrazione a livello di programmazione e di attuazione delle politiche strategiche e adotta un Piano Integrato costituito da documenti autonomi (Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) ma complementari tra loro, che concorrono al più ampio processo di pianificazione e programmazione dell'Ateneo. Il Piano Integrato contiene sia le performance programmate, sia le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ne costituisce un allegato autonomo.

In particolare, va ricordato che l'Università di Ferrara ha fissato come obiettivo strategico **UNIFE EQUA: pari opportunità e benessere per chi vive UNIFE** e l'ha declinato con azioni volte a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere

⁵ [in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].



organizzativo e a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Gli ambiti di azione degli Organi di parità di Ateneo (Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità), nel contesto del Piano Triennale di Azioni Positive 2017/19, si sono concentrati su questi obiettivi (si veda pg <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive/pap-precedenti/pap-2017-19/piano-di-azioni-positive-2017-2019>)

A partire dal 2020, con le stesse modalità di integrazione sopra descritte, il Piano Integrato incorporerà anche il Piano di Azioni Positive redatto al fine di programmare gli obiettivi volti a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a rimuovere gli ostacoli all'uguaglianza fra studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 volto a garantire le pari opportunità, a promuovere il benessere organizzativo e a garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta a favore della comunità universitaria, è stato approvato il 3 dicembre 2019. Comitato Unico di Garanzia, Consiglio di Parità, Prorettrice delegata alle pari opportunità e Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità dedicati alle politiche di inclusione del PAP sono coinvolti a diverso livello e con diversi compiti alla realizzazione congiunta di un unico obiettivo: promuovere e realizzare interventi mirati non solo al superamento delle disparità di genere tra chi lavora e studia in Ateneo, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e il sostegno alle pari opportunità nella comunità universitaria. La Consigliera di parità della provincia di Ferrara il 23 dicembre 2019 ha espresso parere positivi al Piano. L'Ateneo, al fine di svolgere un ruolo propositivo e propulsivo finalizzato alla promozione ed attuazione dei principi delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche rivolte alla comunità universitaria, nel mese di gennaio 2020 ha approvato il PAP come allegato al Piano Integrato dell'Università degli Studi di Ferrara.

Le principali linee di intervento sono:

- **Benessere Organizzativo e welfare:**

- ✓ *Sperimentazione smart working in collaborazione con la Regione Emilia-Romagna e altri partner pubblici, a seguito della partecipazione del progetto VeLA*



- ✓ *Monitoraggio e sviluppo degli strumenti di conciliazione (part-time, telelavoro, flessibilità oraria, ferie solidali...)*
- ✓ *Stipulazioni di convenzioni ai sensi legge 7 agosto 2015, n. 124 per supportare la genitorialità, risparmio reddito, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ecc.*
- ✓ *Ipotesi polizza assicurativa fringe benefit*
- ✓ *Spazio inclusione presidio e mantenimento e Creazione sportello di ascolto ex Direttiva F.P. 2/2019*
- ✓ *Fruibilità di tutti gli spazi interni ed esterni all'Ateneo con analisi proposte abbattimento barriere architettoniche (mense, parcheggi, luoghi di studio, spazi per la socializzazione)*
- ✓ *Proposta di adeguamento dei distributori di bevande e alimenti presenti nelle sedi universitarie per consentire migliore accesso alle persone con disabilità e a soggetti con diete speciali (vegetariano/senza lattosio/senza glutine) di trovare prodotti adeguati.*
- ✓ *Adesione a #StopSingleUsePlastic: plastica monouso bandita negli Atenei*
- **Diversity management**
 - ✓ *Percorsi formativi per soggetti dirigenziali, di responsabilità ed equiparate per promuovere diversity management (valorizzare la diversità: genere, età, disabilità ecc.)*
 - ✓ *Progetto "Di pari passo" per favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro o degli studenti e studentesse non frequentanti per lunghi periodi (maternità, congedi parentali, malattie, ecc.)*
- **Formazione informazione e sensibilizzazione sul sistema di tutela e di garanzie dell'Ateneo**
 - ✓ *modulo e-learning su Unifesicura sulle tematiche di genere*
 - ✓ *organizzazione eventi tematici a cadenza annuale (8 marzo, 17 maggio, 25 novembre 1 dicembre ecc.) e in occasione di focus specifici/evento tematico a favore delle persone responsabili di ufficio per la diffusione dell'utilizzo del Bilancio di genere*
 - ✓ *Organizzazione eventi tematici a favore del personale tecnico amministrativo e docente per la diffusione dell'utilizzo delle linee guida sul linguaggio di genere/documenti accessibili*
- **Prevenzione e rimozione delle discriminazioni in ambito lavorativo e di studio**
 - ✓ *Monitoraggio applicazione normativa personale tecnico-amministrativo*
 - ✓ *Monitoraggio applicazione normativa personale docente e ricercatore*
 - ✓ *Monitoraggio applicazione normativa studenti e studentesse*
 - ✓ *Organizzazione incontri di coding dedicati a ragazze delle scuole primarie e secondarie di I e II grado per le figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria e entro il limite previsto anche a soggetti esterni*
 - ✓ *Organizzazione settimane estive STEM dedicate a ragazze delle scuole secondarie di I e II grado per le figlie delle persone appartenenti alla comunità universitaria e entro il limite previsto anche a soggetti esterni*



● **Potenziamento networking, sinergie e comunicazione**

- ✓ *Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria ai sensi dell'art.7 dello Statuto e dell'art. 19 del Codice Etico dell'Università degli Studi di Ferrara*
- ✓ *Partecipazione rete CUG provinciali con Consigliera di parità*
- ✓ *Partecipazione al Forum Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia*
- ✓ *Potenziamento sito web Equality&Diversity e newsletter e comunicazione social, realizzazione prodotti informativi/promozionali multimediali tra cui presentazioni, video e tutorial*
- ✓ *Bilancio di genere*
- ✓ *Linguaggio di genere*

Per maggiori informazioni <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/piano-di-azioni-positive>

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA⁶

A. OPERATIVITA'⁷

COMITATO UNICO DI GARANZIA - UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA			
MODALITA' DI NOMINA	DECRETO	Rep. n. 1082/2018 Prot n. 98407 del 18/07/2018	DIRETTORE GENERALE
BUDGET ANNUALE (art. 57 d.lgs. 165/2001)	3500 euro Il budget previsionale dell'Università di Ferrara, definito nell'ambito delle politiche attuate dall'Ateneo per le pari opportunità, mostra l'investimento dell'Ateneo sugli interventi che mirano principalmente a soddisfare la conciliazione dei		

⁶ [Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

⁷ [In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

- ✓ *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*
- ✓ *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione*
- ✓ *Presenza in carico dei pareri*
- ✓ *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)]*

	tempi di vita e lavoro del personale dipendente e della comunità universitaria in generale, nonché gli interventi a favore del supporto alla disabilità.	
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione	NESSUNA RISORSA NESSUNO	
Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)	SITO WEB EQUALITY& DIVERSITY SPAZIO INCLUSIONE EVENTI 2019	
Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG	STATUTO DI ATENEO	Rep. n. 1476/2016 Prot n. 91916 - 3 ottobre 2016
	REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA	Rep. n. 127/2018 Prot. n. 20938 - 05 febbraio 2018
	CODICE ETICO	Rep. N. 862/2015 Prot. N. 18979 - 6 luglio 2015
	REGOLAMENTO DELLE PRESTAZIONI CONTO TERZI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA	Rep. n. 148/2017 Prot. n. 7663 - 01 febbraio 2017
	REGOLAMENTO SUL TELELAVORO	Rep. n. 1281/2015



	REGOLAMENTO DEL CONSIGLIO DI PARITÀ DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA	Rep. n. 488/2018 Prot. n. 55455 - 5 aprile 2018
	REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE ETICA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FERRARA	Rep. n. 892/2013 Prot. n. 18564 - 30 luglio 2013
	COMMISSIONE TECNICA PER LA VALUTAZIONE DELLE ISTANZE RELATIVE ALL'EROGAZIONE DEI SUSSIDI AL PERSONALE TECNICOAMMINISTRATIVO	Decreto annuale Direttore Generale
Frequenza e temi della consultazione	<p>Il Comitato unico di garanzia viene informato (non consultato preliminarmente) in tema di modifiche dell'assetto organizzativo, dopo la consultazione delle organizzazioni sindacali. Vengono inoltre chiesti pareri del Comitato su Regolamenti sui temi di interesse, tra questi:</p> <ul style="list-style-type: none">- Piani di formazione del personale- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione- Criteri di valutazione del personale- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze. <p>Non esiste un calendario di consultazione programmato ma la consultazione avviene al bisogno.</p>	
Presenza in carico dei pareri	Il Comitato recepisce, via mail al bisogno, le comunicazioni e le richieste di pareri e li condivide con i componenti di Comitato Unico di	

	<p>Garanzia e Consiglio di Parità. Generalmente il riscontro all'Amministrazione deve avvenire in tempi rapidi. Dopo la ricezione dei pareri degli Organi di parità, l'Amministrazione risponde via mail con indicazioni ulteriori circa il recepimento o il mancato recepimento di quanto segnalato prima dell'approvazione agli Organi.</p>	
<p>Collaborazioni interne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prorettrice delegata alle pari opportunità e disabilità ✓ Consiglio di Parità ✓ Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo ✓ Tavolo tecnico per il benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria ✓ Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità ✓ Spazio inclusione 	
<p>Collaborazioni esterne</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Gruppo di lavoro CRUI sulle questioni di genere (e relativi sottogruppi)</u> ✓ <u>Tavolo regionale permanente per le politiche di genere - Regione Emilia-Romagna</u> ✓ <u>Tavolo di coprogettazione regionale Emilia Romagna – progetto VELA Smart Working</u> ✓ <u>Carta di intenti lo parlo non discrimino</u> 	

B. ATTIVITA'⁸

Il Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2019 si è riunito 5 volte:

- 16 gennaio riunione congiunta CUG e CP
- 9 aprile riunione congiunta CUG e CP
- 3 e 4 luglio - riunione telematica CUG e CP
- 18 ottobre riunione congiunta CUG e CP
- 4 dicembre riunione congiunta CUG e CP

Nelle riunioni, svolte congiuntamente con il Consiglio di Parità, oltre alla pianificazione delle azioni del PAP 2017/19 per l'anno 2019, in particolare gli ambiti di impegno sono stati:

- elaborazione proposta Regolamento ferie solidali (bozza inviata all'Amministrazione a ottobre 2019)
- partecipazione al progetto V.e.L.A. della Regione Emilia Romagna per la sperimentazione dello *smart working* in Ateneo (Gennaio 2019: costituito con DDG rep. n. 51/2019 il Gruppo di Lavoro per la redazione del regolamento per la disciplina del lavoro agile (Smart Working); Settembre 2019 Lettera

⁸ [In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)]

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

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

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

Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- ✓ Piani di formazione del personale
- ✓ Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- ✓ Criteri di valutazione del personale
- ✓ Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

POTERI DI VERIFICA

Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

- ✓ Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- ✓ Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing
- ✓ Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]



- Presidente CUG a Rettore e Prorettore; dicembre 2019 delibera Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione di Adesione al progetto V.e.L.A.)
- Studio dell'applicazione in Unife delle direttive della Funzione Pubblica
 - ✓ Direttiva n. 1/2019: "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette"
 - ✓ Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"
 - Elaborazione ed approvazione Piano di Azioni Positive 2020/22

Nel settembre 2019 con delibere del Senato accademico e del Consiglio di Amministrazione è stata formalizzata l'adesione dell'Università degli Studi di Ferrara alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Una delle attività chiave tra 2018 e 2019 è stata la competizione riservata a tutte le studentesse e gli studenti iscritte alle Scuole Secondarie di Secondo grado della provincia di Ferrara e Rovigo sul tema della Violenza di Genere "*CINQUE PAGINE BIANCHE: io non sono violento. E tu?*": l'evento, con il patrocinio e la collaborazione del Comune di Ferrara e il contributo di Cassa Padana, nell'ambito delle azioni positive 2018-2020 e del progetto "*EduCARE in Unife*" ha coinvolto più di 200 studentesse e studenti del territorio. I/le partecipanti, invitati alla proiezione del film musicale CINQUE PAGINE BIANCHE e all'ascolto brevi interventi sui temi di diritto penale e sociologia del diritto legati alla Violenza di Genere, hanno prodotto elaborati sul tema della violenza di genere, valutati da apposita Commissione interdisciplinare.

L'iniziativa, completamente gratuita, ha promosso tra giovanissime e giovanissimi una rinnovata attenzione al tema della Violenza di Genere con l'intenzione di sensibilizzare, far riflettere e tenere alta l'attenzione al quotidiano, al di là dei singoli fatti di cronaca nera.

L'iniziativa ha ottenuto il Premio Premio GED – Gender Equality and Diversity Label assegnato alla migliore buona pratica relativa ad azioni positive per le pari opportunità, nell'ambito del Premio ER.Rsi 2019 - Innovatori responsabili <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/pari-opportunita/innovatori-2019>.

Il COMITATO UNICO DI GARANZIA ha poi partecipato ai seguenti eventi:

- *Federica Danesi - Presidente CUG*

Ferrara – Evento *Perché l'Università è antirazzista* Centro di cooperazione allo sviluppo Università di Ferrara- 11 giugno 2019

Torino - Partecipazione Corso di formazione BILANCIO DI GENERE E BILANCIO SOCIALE c/o Università degli Studi di Torino - 25 giugno 2019

Bologna - Giornata del Lavoro Agile di Bologna – 24 ottobre 2019



Bologna - Relazione al seminario Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia Romagna - Regione Emilia-Romagna, Sala Guido Fanti, viale Aldo Moro 50 – 22 novembre 2020

Roma - Riunione rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia – 28 novembre 2019

- *Maria Gabriella Marchetti - Prorettrice alle pari opportunità e disabilità*

Ravenna - Premiazione innovatori responsabili - Regione ER - 30 ottobre 2019

- *Omar Paolucci Vice Presidente CONSIGLIO DI PARITÀ*

TRENTO La sicurezza non è uguale per tutti/e. Il ruolo dei CUG universitari - Convegno CUG Università di Trento - 11 ottobre 2019

- *Gianluca Rizzati – componente CUG*

Ferrara *Costruire insieme il futuro - La settimana del diritto allo studio universitario in Emilia – Romagna – 3 aprile 2019*

Ferrara V Festival dei Talenti di ER.GO - 17 maggio 2019

Ferrara *Presentazione libro "Se questo è amore. La violenza maschile contro le donne nel contesto di una relazione intima", di Maria Dell'Anno che è intervenuta in compagnia di Paola Castagnotto, Presidente del Centro Donna Giustizia. – 11 giugno 2019*

Roma - Riunione rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia – 27 settembre 2019

- *Roberta Russo - componente CONSIGLIO DI PARITÀ e coordinatrice Gruppo lavoro agile*

Ravenna - Premiazione innovatori responsabili - Regione ER - 30 ottobre 2019.....

Il COMITATO UNICO DI GARANZIA tramite proprie rappresentanti ha partecipato al GRUPPO DI LAVORO SULLE QUESTIONI DI GENERE della CRUI.

In particolare Silvia Borelli e Chiara Oppi hanno redatto insieme al Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere le [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#) presentate:

- il 19 settembre 2019 alla Conferenza dei Rettori
- il 21 novembre 2019 al MIUR
- il 22 novembre 2019 Relazione al seminario Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia Romagna - Regione Emilia-Romagna, Sala Guido Fanti, viale Aldo Moro 50

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 novembre 2019 ha approvato il Bilancio di Genere 2018 dell'Università degli Studi di Ferrara (edizione 2019), presentato durante il [Seminario su "Bilancio di genere e azioni per le pari opportunità nelle università dell'Emilia-Romagna"](#) il 25 novembre 2019 presso la Sala polivalente "Guido Fanti" dell'Assemblea legislativa Regione Emilia Romagna - con l'intervento a cura di Federica Danesi, Chiara Oppi, Silvia Borelli (CUG e Bilancio di genere L'UNIVERSITÀ DI FERRARA)



Da quanto sopra esposto nelle diverse sezioni di questa relazione e da quanto dettagliatamente documentato sul sito <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity> emerge il ruolo propositivo del CUG dell'Università di Ferrara in tema di azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo e limitare forme di discriminazioni e violenze sessuali, morali o psicologiche in ambito lavorativo. Il Comitato, unitamente al Consiglio di Parità, col supporto della Prorettrice delegata alle Pari opportunità e alle disabilità promuove costantemente iniziative in tema di politiche di conciliazione e parità di genere.

Il Piano Triennale di Azioni Positive 2017/19, ha visto la concretizzazione di questi interventi

- **Telelavoro e Lavoro Agile:** <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/strutture-e-servizi/telelavoro>
- **Asili nido e scuole dell'infanzia e Campi estivi** convenzioni con operatori economici presenti sul territorio della provincia di Ferrara per l'applicazione di sconti, promozioni esclusive e agevolazioni rivolte al personale in servizio presso Ateneo senza alcun onere per l'amministrazione universitaria <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/strutture-e-servizi/campi-estivi>
- **Bimbe&Bimbi in ufficio** <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/eventi/eventi/eventi-passati/bimbe-bimbi-in-ufficio/anno-2018>
- **EduCARE in Unife e SeniorCARE in Unife** <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/eventi/eventi/eventi-passati/educare-in-unife> e <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/eventi/eventi/eventi-passati/5-pagine-bianche/-1>
- **Guida per chi lavora in Ateneo (in aggiornamento)**
- **Mobilità sostenibile - Convenzioni per il P.T.A.** convenzioni con operatori economici presenti sul territorio della provincia di Ferrara per l'applicazione di sconti, promozioni esclusive e agevolazioni rivolte al personale in servizio presso Ateneo senza alcun onere per l'amministrazione universitaria <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/strutture-e-servizi/campi-estivi>

In generale sono state portate avanti con successo azioni di conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio e benessere lavorativo, grazie anche al lavoro del Tavolo tecnico per il Benessere lavorativo, di studio e ricerca della Comunità universitaria tra i compiti: valutazione dei rischi da stress e indagine del clima lavorativo, l'accessibilità agli edifici e l'accessibilità agli strumenti informatici).

Il COMITATO UNICO DI GARANZIA promuove inoltre la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità <http://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/strutture-e-servizi/>; tramite azioni che si declinano in eventi e formazione, tra i quali il *Corso di perfezionamento e formazione "Identità, genere e pratiche socio-educative"*; *Corso di*



lingua italiana dei segni; Percorso formativo per la promozione della cultura di genere e delle pari opportunità "Donne, politica, istituzioni". Gli organi di parità hanno inoltre promosso l'insegnamento multidisciplinare e interdipartimentale **Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza**, attivato nell'offerta formativa dell'Ateneo, che ha consentito a studenti e studentesse di scoprire come il pluralismo possa essere declinato nelle differenti discipline e di acquisire gli strumenti per approcciare le diversità in molteplici ambiti scientifici e sociali <http://www.unife.it/progetto/pluralismo>.

Il contrasto alle discriminazioni ha visto l'attivazione dello *Spazio inclusione per la comunità universitaria con disabilità*, la creazione del *Vademecum contro la violenza di genere* unitamente a *Simboli e pensieri per dire NO alla violenza di genere*. E' stato inoltre promosso un Corso gratuito di autodifesa femminile rivolto alle studentesse e al personale dell'Università di Ferrara. L'Ateneo è parte attiva del *Protocollo d'intesa per la prevenzione della violenza nei confronti delle donne e dei minori e delle discriminazioni sessuali*. Le campagne promosse ne sono la testimonianza: *UNIFE mette la faccia per dire NO all'omotransfobia; Oltre gli stereotipi di genere, verso nuove relazioni di diagnosi e cura. Quaderno ad uso dei professionisti della salute*.

Il **Piano triennale di Azioni Positive per il triennio 2020-2022** segue e le orme del precedente e si pone come obiettivi la garanzia delle pari opportunità, la promozione del benessere organizzativo e la garanzia del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta a favore della comunità universitaria sotto la vigilanza di Comitato Unico di Garanzia, Consiglio di Parità e la Prorettrice delegata alle pari opportunità.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'Università di Ferrara vanta una tradizione consolidata in tema di azioni volte alla garanzia delle pari opportunità e del rispetto del principio di non discriminazione, e nell'ambito della promozione del benessere organizzativo. Il sostegno politico alle azioni degli Organi di parità è elemento imprescindibile ai fini del raggiungimento di obiettivi seri e coerenti con il Piano strategico di Ateneo e del Piano di Azioni positive ad esso collegato. L'azione sinergica di Comitato Unico di Garanzia, Consiglio di Parità e Prorettrice delegata alle pari opportunità, con il supporto del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità, mette a disposizione le risorse necessarie per le proposte, le azioni e la realizzazione degli obiettivi inseriti nel PAP a favore della comunità universitaria.

Nel complesso, l'Università di Ferrara mantiene un sostanziale equilibrio tra i generi. Tuttavia, i dati più recenti in possesso, (Bilancio di genere 2018), rilevano, con

dettaglio alla composizione di genere, un decremento della presenza femminile. Si riduce la percentuale di donne fra la componente studentesca delle scuole di specializzazione (60,67% del 2017 vs 64,94% del 2015) e fra il personale tecnico-amministrativo (69,48% del 2017 vs 69,78% del 2015); anche la proporzione fra il personale docente presenta una lieve diminuzione (33,39 % del 2017 vs 32,50% del 2015).

Tabella 1.1: Presenze in Università, per genere, 2015-2017

	Donne			Uomini		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Personale docente	204	199		402	397	
Personale tecnico-amministrativo	382	371		167	163	
Totale						

Il recente impulso alla creazione di reti sul territorio è sicuramente la strada da percorrere al fine della conoscenza e condivisione di risorse e buone prassi. A tal fine gli organi di parità di Ateneo considerano una risorsa la condivisione con la Rete Nazionale CUG e ha un progetto in essere al fine di dare nuova vita alla rete provinciale dei CUG per creare nuove sinergie.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La piena realizzazione delle Azioni positive programmate ha bisogno di un supporto fattivo e sempre costante: le politiche di pari opportunità e non discriminazione devono essere considerate paritarie agli altri obiettivi strategici dell'Ateneo. Il linguaggio e il bilancio di genere devono diventare parte integrante dei documenti strategici e operativi di Ateneo, non mero esercizio stilistico: il vero raggiungimento degli obiettivi si avrà quando, oltre all'appoggio politico, ci sarà una reale consapevolezza dell'importanza di questi strumenti da parte di Dirigenti e Responsabili d'Ufficio. Tale obiettivo sarà possibile grazie ad una formazione mirata: per attuarla è necessario un investimento concreto in termini finanziari e di risorse umane e strumentali. Com'è noto il contributo dei componenti al Comitato Unico di Garanzia (e parallelamente al Consiglio di Parità) avviene su base volontaria: in una realtà lavorativa sempre più performante e che impegna il dipendente su attività sempre più numerose e complesse, a causa delle istanze normative e le necessità di aggiornamento, l'impegno dei componenti degli organi di parità richiede uno sforzo ulteriore e spesso un contributo che va oltre l'orario regolare di lavoro. La presenza del supporto del Coordinamento politiche pari opportunità e disabilità è fondamentale in questa prospettiva ma deve essere supportato dalla reale consapevolezza di tutti gli uffici dell'Ateneo in termini di integrazione delle politiche di pari opportunità e non discriminazione nell'attività ordinaria. Alla base di questa



consapevolezza sarebbe necessaria un'indagine di clima recente e ben strutturata, al momento non realizzata a causa del processo di riorganizzazione in atto negli ultimi anni.

Ferrara, 30 giugno 2020.

La Presidente CUG
dott.ssa Federica Danesi

Personale Tecnico Amministrativo

Classi età	UOMINI					DONNE					
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	>= di 60	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	>= di 60	
Dirigente a tempo determinato 00003								1			1
Dirigente a tempo determinato 00005				1							1
Dirigente di ruolo				2				1	1		4
Comandato in entrata cat. C	1										1
Comandato in entrata 000								1			1
PTA di ruolo cassa INPS cat. B			2	7	5		1	11	19	15	60
PTA di ruolo cassa INPS cat. C	1	9	38	37	13	1	19	83	79	23	303
PTA di ruolo cassa INPS cat. D		2	6	19	5		5	24	38	14	113



PTA di ruolo cassa INPS cat. EP				3	4			2	5	2	16
PTA a tempo determinato cat. B										1	1
PTA a tempo determinato cat. C								1		1	2
PTA a tempo determinato cat. D							1				1
PTA di ruolo cassa INPGI cat. C							1		1		2
PTA di ruolo cassa INPGI cat. D								1			1
Totale personale	2	11	46	69	27	1	27	125	143	56	507
% sul personale complessivo	0,39	2,17	9,07	13,61	5,33	0,20	5,33	24,65	28,21	11,05	

TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Ruolo	Inquadramento	Sesso	F						M					Total	
		Classi d'età	<= 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	>= 60 anni	Total	<= 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	>= 60 anni		Total
			Metriche												
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO					1			1				1		1	2
	00003				1			1							1
	00005											1		1	1
COMANDATO IN ENTRATA									1					1	1
	C 1								1					1	1
PTA DI RUOLO CASSA INPS			1	25	120	141	54	341	1	11	46	66	27	151	492
	B 6				2	6	10	18				1	3	4	22
	B 5					3	3	6				3		3	9
	B 3				2	4		6			1	2	1	4	10
	B 2			1	6	1		8			1			1	9
	B 4				1	5	2	8				1	1	2	10
	C 6				4	13	3	20				12	2	14	34
	C 2				17	10	5	32		1	9	6	1	17	49
	C 1		1	19	35	12		67	1	8	16	3		28	95
	C 7				2	9	5	16					4	4	20
	C 3				11	12	3	26			5	6	2	13	39
	C 5				8	13	5	26			2	6	1	9	35
	C 4				6	10	2	18			6	4	3	13	31

EP6					2		2								2		
EP3					1	2	3					1	1	2	5		
EP2					1		1					2	2	4	5		
EP1					1	2	3						1	1	4		
D 6					3	4	7				1		1	2	9		
D 5					1	3	4					2		2	6		
D 1				5	15	5	2	27		2	1	2		5	32		
D 2					4	8	2	14			2	4	1	7	21		
D 3					4	14	6	24			2	8	2	12	36		
D 4					5			5				3	1	4	9		
PTA A TEMPO DETERMINATO				1	1			2	4						4		
B 1								1	1						1		
C 1					1			1	2						2		
D 1					1				1						1		
DIRIGENTE DI RUOLO							2	2				1	1	2	4		
000D00							2	2				1	1	2	4		
PTA DI RUOLO CASSA INPGI				1	1	1		3							3		
C 1					1			1	2						2		
D 1					1				1						1		
COMANDATO IN ENTRATA							1	1							1		
000							1	1							1		
Total				1	27	124	144	56	352		2	11	47	68	27	155	507

DETTAGLIO TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	>= di 60	Tot	%	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	>= di 60	Tot	%
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	2	10	46	67	27	152	29,98	1	22	113	130	53	319	62,92
Part Time >50%		1	1	1		3	0,59		4	10	13	3	30	5,92
Part Time <=50%						0	0,00		1	1	1		3	0,59
Totale	2	11	47	68	27	155	30,57	1	27	124	144	56	352	69,43
Totale %	0,39	2,17	9,27	13,41	5,33	30,57		0,20	5,33	24,46	28,40	11,05	69,43	

Nota metodologica – La modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Part Time	Perc Part Time			Sesso													Total
				F						M							
				<= 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	>= 60 anni	Total	<= 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	>= 60 anni	Total		
Metriche																	
0 Non Part-Time	0			1	22	113	130	53	319	2	10	46		67	27	152	471
	10000	100.00%	100	1	22	113	130	53	319	2	10	46		67	27	152	471
1 Part-Time	1				5	11	14	3	33		1	1		1		3	36
	5000	50.00%	50		1	1	1		3								3
	6666	66.66%	66,66		1	2	4	1	8			1				1	9
	8333	83.33%	83,33		3	8	9	2	22		1			1		2	24
Total				1	27	124	144	56	352	2	11	47		68	27	155	507

DETTAGLIO TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Posizione organizzativa cat. EP	4	4,60	11	12,64	15	17,24
Posizione organizzativa cat. D	18	20,69	43	49,43	61	70,11
Funzioni specialistiche cat. D	3	3,45	8	9,20	11	12,64
Totale personale	25	28,74	62	71,26	87	100,00
% sul personale complessivo	4,93		12,23		17,16	

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 30	da 40	da 50	>= di 60	Tot	%	<30	da 30	da 40	da 50	>= di 60	Tot	%

Permanenza nel profilo e livello														
	a 39	a 49	a 59				a 39	a 49	a 59					
Inferiore a 3 anni	1	3	5	2		11	2,17	1	15	16	6		38	7,50
Tra 3 e 5 anni		2	5			7	1,38		2	12	5	2	21	4,14
Tra 5 e 10 anni	1	6	8	1	1	17	3,35		7	30	7		44	8,68
Superiore a 10 anni			29	65	26	120	23,67		3	66	126	54	249	49,11
Totale	2	11	47	68	27	155	30,57	1	27	124	144	56	352	69,43
Totale %	0,39	2,17	9,27	13,41	5,33			0,20	5,33	24,46	28,40	11,05		

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Fasce anzianità di servizio x FP2	Sesso	F					Total	M					Total	Total
		< = 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	> = 60 anni		< = 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	> = 60 anni		
	Metodologia	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno	N. Dipendenti fine anno
0 - 2		1	15	16	6		38	1	3	5	2		11	49
3 - 5			2	12	5	2	21		2	5			7	28
6 - 10			7	30	7		44	1	6	8	1	1	17	61
>10			3	66	126	54	249			29	65	26	120	369
Total		1	27	124	144	56	352	2	11	47	68	27	155	507

DETTAGLIO TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Tabella 1.5a - DIVARIO ECONOMICO - MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario Economico per livello
---------------	--------	-------	-------------------------------



	Retribuzione media netta	Retribuzione media netta	Valori Assoluti	%
13 - 0D0097 - Direttore generale	162.106,00			
14 - 0D0079 - Dirigente II Fascia		76.818,00		
15 - 0D0080 - Dirigente II Fascia T. Det		57.295,20		
23 - 0E6000 - Posizione Economica EP6		63.334,67		
26 - 061000 - Posizione economica EP3	38.373,00	43.004,67		
27 - 060000 - Posizione economica EP2	39.286,88	41.619,00		
28 - 059000 - Posizione economica EP1	40.655,50	39.243,32		
Totale categoria EP	39.400,57	46.800,41	7.399,85	18,78 %
30 - 0D7000 - Posizione Economica D7		38.208,00		
31 - 0D6000 - Posizione Economica D6	37.392,00	45.993,29		
32 - 052000 - Posizione economica D5	37.371,50	36.175,64		
33 - 051000 - Posizione economica D4	37.598,25	35.527,68		
34 - 050000 - Posizione economica D3	34.980,23	34.539,90		
35 - 049000 - Posizione economica D2	32.940,57	32.302,33		
36 - 048000 - Posizione economica D1	31.597,07	30.201,40		
Totale categoria D	34.643,40	33.800,75	- 842,66	-2,43%
38 - 0C7000 - Posizione Economica C7	30.895,80	31.429,00		
39 - 097000 - Posizione Economica C6	29.514,29	29.687,12		
40 - 046000 - Posizione economica C5	31.486,00	28.533,26		
41 - 045000 - Posizione economica C4	27.518,29	27.178,24		
42 - 043000 - Posizione economica C3	26.610,03	26.567,56		
43 - 042000 - Posizione economica C2	25.487,88	25.188,14		
44 - 040000 - Posizione economica C1	24.663,23	24.255,40		
Totale categoria C	27.243,19	26.740,02	-503,17	-1,85%

46 - 038000 - Posizione Economica B6	26.527,71	27.012,73		
47 - 037000 - Posizione Economica B5	26.108,67	25.569,83		
48 - 036000 - Posizione economica B4	26.911,50	24.858,78		
49 - 034000 - Posizione economica B3	23.347,00	23.093,98		
50 - 032000 - Posizione economica B2		22.592,67		
Totale categoria B	25.756,04	25.351,54	-404,50	-1,57%
73 - 0470CD - T.Det. - Categoria D		29.906,67		
74 - 0470CC - T.Det. - Categoria C	24.667,83	27.010,64		
75 - 0470CB - T.Det. - Categoria B		20.284,00		
Totale personale a t.d.	24.667,83	26.662,40	1.994,58	8,09%
Totale:	30.054,07	29.166,36	-887,71	-2,95%

Tabella 1.5a- DIVARIO ECONOMICO - MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	2	33,33	2	33,33	4	66,67
Laurea magistrale	1	16,67				
Master di I livello						
Master di II livello			1	16,67		
Dottorato di ricerca						
Totale personale	3	50,00	3	50,00	6	1,00
% sul personale complessivo	0,59171598		0,59171598		1,18343195	

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc.)

Dato verde Riferimento del dato (fino al 2017):

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

Tabella 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO



Grado Titolo	Sesso	F		M		Total	
	Metric he	N. Dipende nti fine anno	Percent to Total By Column s (N. Dipende nti fine anno)	N. Dipende nti fine anno	Percent to Total By Column s (N. Dipende nti fine anno)	N. Dipendenti fine anno	Percent to Total By Columns (N. Dipendenti fine anno)
Laurea (vecchio ordiname nto)	LA	2	66,67%	2	66,67%	4	66,67%
Laurea specialisti ca	LS			1	33,33%	1	16,67%
Master di II livello	M2	1	33,33%			1	16,67%
Total		3	100,00%	3	100,00%	6	100,00%

DETTAGLIO Tabella 1. 6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

TABELLA

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	12	2,40	33	6,59	45	8,98
Diploma di scuola superiore	65	12,97	118	23,55	183	36,53
Laurea	65	12,97	156	31,14	221	44,11
Laurea magistrale	10	2,00	42	8,38	52	10,38
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	152	30,34	349	69,66	501	100,00
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

Dato verde Riferimento del dato (fino al 2017):

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

Tabella 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Etichette di riga	OBBLIGO		MATURITA'		TRIENNALE		LAUREA		DOTT/SPEC/MAST ER		TOTALE		TOT C
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
B1		1									0	1	1
B2		3	1	5							1	8	9
B3	1	3	2	2			1	1			4	6	10
B4	2	6		2							2	8	10
B5	1	3	2	3							3	6	9
B6	3	9	1	9							4	18	22
C1			14	19	3	6	10	39	2	7	29	71	100
C2	3	3	7	12	1		3	13	3	4	17	32	49
C3	1	2	6	13	1	2	3	5	2	4	13	26	39
C4			5	8	3	4	5	6			13	18	31
C5			4	10	2	3	3	9		4	9	26	35
C6	1		8	14	3	2	2	4			14	20	34
C7		3	3	9	1	1		3			4	16	20
D1						3	5	20		7	5	30	35
D2			4	3			2	7	1	4	7	14	21
D3			5	7	3	1	3	8	1	8	12	24	36
D4			2	1			2	2		2	4	5	9
D5			1	1			1	3			2	4	6
D6							2	6		1	2	7	9
EP1							1	3			1	3	4
EP2							3	1	1		4	1	5
EP3							2	2		1	2	3	5
EP6								2			0	2	2
Totale complessivo	12	3	65	11	17	2	48	13	10	42	15	34	501

DETTAGLIO Tabella 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> = di 60	Tot	%	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	>= di 60	Tot	%
Tipo Misur a concil iazion e														

Pers onale che fruisce di part time a richi esta		1	1	1		3	8,33		5	11	14	3	33	91,67
di cui Part Time >50 %		1	1	1		3			4	10	13	3	30	
di cui Part Time <=50 %						0	0		1	1	1		3	
Totale		1	1	1		3	8,33		5	11	14	3	33	91,67
Totale %		0,20	0,20	0,20		0,59			0,99	2,17	2,76	0,59	6,51	

Nota Metodologica – Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo

Tabella 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Part Time	Perc Part Time	Sesso		F					M					Total		
		Classi d’età	Metric he	<= 29 anni	30 - 39 anni	40 - 49 anni	50 - 59 anni	>= 60 anni	Tot al	<= 29 anni	30 - 39 anni	40 -49 anni	50 - 59 anni		>= 60 anni	Tot al
1	1			5	11	14	3	33		1		1		3	36	
	500 0	50.00 %	50	1	1	1		3							3	
	666 6	66.66 %	66,66	1	2	4	1	8			1			1	9	
	833 3	83.33 %	83,33	3	8	9	2	22		1		1		2	24	

DETTAGLIO Tabella 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori	%	Valori	%	Valori	%
		assoluti		assoluti		assoluti	



Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	184	2,80	578	8,80	762	11,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2514	38,29	2676	40,76	5190	79,04
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	54	0,82	548	8,35	602	9,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	6	0,09	6	0,09	12	0,18
Totale	2758	42,00	3808	58,00	6566	100,00
% sul personale complessivo	N.P.	N.P.	N.P.	N.P.	N.P.	N.P.

Tabella 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
C	0	1	2	2	0	0	2	2	1	0
D	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1
EP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	1	3	2	0	0	2	4	3	1



% sul personale complessivo	0,00	0,20	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,79	0,59	0,20
	0/0	1/12	3/50	2/63	0/22	0/2	2/31	4/138	3/143	1/39

Tabella 1.9. FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' telelavoro

Classi età	UOMINI					DONNE					
	Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B		0	0	0	9	2	0	0	18	30	22
C		2	22	134	84	28	12	90	330	342	90
D		0	16	40	111	8	0	24	205	187	82
EP		0	0	0	13	15	0	0	17	44	10
Totale personale		2	38	174	321	53	12	114	660	603	204
% sul personale complessivo		0,39	7,50	34,32	63,31	10,45	2,37	22,49	130,18	118,93	40,24
		2/1	38/12	174/53	321/63	53/22	12/2	114/31	660/138	603/143	204/39

Tabella 1.11. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE Aggiornamento professionale Numero di utenti formati e percentuali

Classi età	UOMINI					DONNE				
	Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60



B	0	0	0	17,5	2	0	0	73	75	59
C	12,5	33,5	474	272	49	46,5	351,5	1489,5	1348	365
D	0	111,5	197	562,5	17	0	149,5	928,5	764	366
EP	0	0	0	49	34	0	0	173	261	51
Totale ore	12,5	145	671	901	102	46,5	501	2664	2448	841
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	0,79	0,79	0,00	0,00	0,79	3,94	0,00

Tabella 1.11a. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE Aggiornamento professionale Numero di ORE di formazione

Classi età	UOMINI					DONNE					
	Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B		0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
C		0	0	1	3	0	0	3	5	6	1
D		0	0	0	1	1	0	0	1	3	0
EP		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	1	4	1	0	3	6	12	2
% sul personale complessivo		0,00	0,00	0,79	3,94	0,79	0,00	6,31	6,31	7,89	3,16
	0/1	0/12	1/50	4/63	1/22	0/2	3/31	6/138	12/143	2/39	

Tabella 1.11b. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE Formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro) Numero di utenti formati e percentuali

Classi età	UOMINI					DONNE					
	Inquadramento	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B		0	0	0	0	0	0	0	0	3	1
C		0	0	1	3	0	0	3	5	6	1
D		0	0	0	1	1	0	0	1	3	0
EP		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	1	4	1	0	3	6	12	2
% sul personale complessivo		0,00	0,00	0,79	3,94	0,79	0,00	6,31	6,31	7,89	3,16
	0/1	0/12	1/50	4/63	1/22	0/2	3/31	6/138	12/143	2/39	



	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12
C	0	0	4	16	0	0	32	28	28	4
D	0	0	0	4	4	0	0	4	20	0
EP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	0	4	20	4	0	32	32	40	16

Tabella 1.11c. FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE Formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro) Numero di ORE di formazione

Personale docente

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60
Professori di I fascia			13	50	64			3	11	9
Professori Straordinari Legge n. 230/2005				3	6					
Professori di II fascia		6	48	83	28		1	30	41	21
Ricercatori universitari a tempo indeterminato		1	18	31	14			17	29	9
Ricercatori a tempo determinato tipo a) e b)	1	30	15	2		2	22	15	4	
Totale personale	1	37	94	169	112	2	23	65	85	39
% sul personale complessivo										100,00%

Tabella 1.1b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ NEL RUOLO

	UOMINI							DONNE						
	<29		da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%	<29	da 30 a 39	da 40		Tot	%	



Tipo Presenza		da 30 a 39							a 49	da 50 a 59	> di 60		
Personale docente (PO-PA-PD-RU-RD) - a tempo pieno		33	87	145	102	367		1	13	64	83	38	199
Personale docente (PO-PA-PD-RU-RD) - a tempo definito	1	4	7	24	10	46		1	10	1	2	1	15
Tempo Pieno						0							0
Part Time >50%						0							0
Part Time <50%						0							0
Totale	1	37	94	169	112	413	0	2	23	65	85	39	214
Totale %													

Tabella 1.2- RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%	<29	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	31	39	40	16	127		2	20	32	18	3	75	
Tra 3 e 5 anni		4	28	23	7	62			3	13	10		26	
Tra 5 e 10 anni		2	17	21	4	44				13	11	3	27	
Superiore a 10 anni			10	85	85	180				7	46	33	86	
Totale	1	37	94	169	112	413		2	23	65	85	39	214	
Totale %														

Tabella 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Tabella 1.5a - DIVARIO ECONOMICO - MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario Economico per livello	
			Valori Assoluti	%
00 - OD0173 - Professore Ordinario tempo pieno	93.891,75	60.030,56	33.861,19	36,06 %
01 - OD0172 - Professore Ordinario tempo definito	52.072,52		52.072,52	100,00 %



02 - OD0175 - Professore Straordinario tempo pieno	104.563,00		- 104.563,00	- 100,00 %
Totale professori ordinari	90.538,46	60.030,56	30.507,90	33,70 %
04 - OD0169 - Professore Assoc. conf. tempo pieno	62.209,63	63.602,38	1.392,75	2,24%
05 - OD0168 - Professore Assoc. conf. Tempo definito	41.050,48	40.659,86	390,62	-0,95%
07 - OD0166 - Professore Assoc. non confermato	34.128,00		- 34.128,00	- 100,00 %
Totale professori associati	59.474,69	63.165,38	3.690,69	6,21%
08 - OD0177 - Ricercatore conf. tempo pieno	56.084,71	52.679,83	- 3.404,88	- -6,07%
09 - OD0176 - Ricercatore conf. tempo definito	27.984,49	34.796,00	6.811,51	24,34 %
Totale ricercatori	53.714,81	52.391,38	1.323,43	-2,46%
67 - OD01RA - RICERCATORE T. DET. TIPO A	33.948,35	33.530,61	- 417,74	- -1,23%
68 - OD01RB - RICERCATORE T. DET. TIPO B	48.190,50	44.579,54	- 3.610,96	- -7,49%
Totale ricercatori a t.d.	42.009,94	39.775,66	2.234,29	-5,32%
Totale:	65.816,86	55.508,72	10.308,14	- 15,6 6%

Tabella 1.5a- DIVARIO ECONOMICO - MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea Triennale						
Laurea magistrale - Laurea Specialistica - Laurea a Ciclo Unico	73		30			
Master di I livello						
Master di II livello						
Master estero	1					
Dottorato di ricerca - Specializzazione	339		184			
Totale personale	413		214		627	
% sul personale complessivo						100,00%



Tabella 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U



Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U



Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100,00	0	0,00	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	D
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	1	50,00	0	0,00	2	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD a)	1	33,33	2	66,67	3	100	U
RTD a)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD b)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	D
RTD b)	0	0,00	3	100,00	3	100	D
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	D
RTD b)	1	33,33	2	66,67	3	100	U
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	Mai riuniti



RTD b)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD b)	1	33,33	2	66,67	3	100	D
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD b)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	D
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	D
RTD b)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
RTD b)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
RTD b)	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 18 C. 4 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PO ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	D
PO ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PO ART. 18 C. 1 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	D
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	D
PA ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	U
PO ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	1	33,33	2	66,67	3	100	D
PO ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	2	66,67	1	33,33	3	100	D
PO ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	1	33,33	2	66,67	3	100	D
PO ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PO ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U
PO ART. 24 C. 6 LEGGE 240/2010	3	100,00	0	0,00	3	100	U



COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	1	33,33	2	66,67	3	100	U
COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	2	66,67	1	33,33	3	100	D
COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	1	33,33	2	66,67	3	100	U
COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	1	33,33	2	66,67	3	100	U
COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Categoria D, Posizione Economica D1, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	2	50,00	2	50,00	4	100	U
Categoria EP, Posizione Economica EP1, Area amministrativa-gestionale	1	25,00	3	75,00	4	100	D
Categoria EP, Posizione Economica EP1, Area amministrativa-gestionale	2	50,00	2	50,00	4	100	U
Totale personale	365	72,56	138	27,44	503	100,00%	
% sul personale complessivo							

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

Tabella 1.8- COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	18		18			
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti						
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1		38			
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	19		56			
% sul personale complessivo						

Tabella 1.10- - FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

Ripartizione componenti organi per genere ed età

Età, ruolo	RETTORE									
	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



			a 4 0							
Professore (a tempo indeterminato)				1						
Totale				1						
Percentuale sul complessivo				100 %						

PRORETTORE										
	UOMINI					DONNE				
Età, ruolo	< 30	d a 3 1 a 4 0	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Professore (a tempo indeterminato)			1							
Totale			1							
Percentuale sul complessivo			100 %							

DIRETTORE GENERALE										
	UOMINI					DONNE				
Età	< 30	d a 3 1 a 4 0	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
				1						
Totale				1						
Percentuale sul complessivo				100 %						

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE											
	UOMINI					DONNE					Note
Età, ruolo e categoria	< 30	d a 3 1 a 4 0	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	
											Il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 componenti:



Professori e Prof.sse (a tempo indeterminato)			1	2					1	1	a) il Rettore, component e di diritto, che lo presiede; b) quattro component i appartenenti ai ruoli docenti dell'Ateneo ; c) due component i non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo ; d) un rappresent ante del personale tecnico-amministrativo; e) due rappresent anti degli studenti.
Componente non appartenente ai ruoli dell'ateneo					1						
Rappresentante PTA (categoria C a tempo indeterminato)			1								
Rappresentanti studenti	2										
Totale componenti (9 su 10 vedi nota*)	2		2	2	1						*Una component e non appartenente ai ruoli dell'Ateneo ha cessato la carica in data 22 dicembre 2018 e pertanto al 31/12/2018 il Consiglio di Amministrazione risulta composto da 9 membri e non da 10. Una component e non appartenente ai ruoli dell'Ateneo ha cessato la carica in data 22 dicembre 2018
Percentuale su totale componenti	22,2 2%		22,2 2%	22,2 2%	11,1 1				11,1 1	11,1 1	

Totale componenti 9, vedi nota
Totale componenti donne 2, percentuale 22,22%
Totale componenti uomini 7, percentuale 77,78%

SENATO ACCADEMICO											
Età, ruolo e categoria	UOMINI					DONNE					Note
	< 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	
Professori e Prof.sse (a tempo indeterminato)			5	4	3		1	1	1	1	Il Senato Accademico è composto da 24 componenti : a) il Rettore; b) 12 rappresentanti anti dei Dipartimenti, inclusi tutti i Direttori di Dipartimento se inferiori a 13; c) il Presidente del Consiglio della Ricerca; d) due professori associati e due ricercatori; e) due rappresentanti anti del personale tecnico-amministrativo; f) quattro rappresentanti anti degli studenti.
Rappresentanti ricercatori (a tempo indeterminato)				1					1		
Rappresentanti PTA (1 categoria C, 1 categoria D, entrambe a tempo indeterminato)							1	1			
Rappresentanti studenti	1					3					
Totale componenti (24)	1		5	5	3	3	2	2	2	1	
Percentuale su totale componenti	4,17 %		20,8 3%	20,8 3%	12,5 0%	12,5 0%	8,33 %	8,33 %	8,33 %	4,17 %	

Totale componenti: 24
Totale componenti donne 10, percentuale 41,66%
Totale componenti uomini 14, percentuale 58,34%

DATI AGGREGATI										
	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



RETTORE			1						
PRORETTORE		1							
DIRETTORE GENERALE			1						
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2	2	2	1				1	1
SENATO ACCADEMICO	1	5	5	3	3	2	2	2	1
Totale (36)	3	8	9	4	3	2	2	3	2
Percentuale sul complessivo	8,33 %	22,2 2%	25,0 0%	11,1 1%	8,33 %	5,55 %	5,55 %	8,33 %	5,55 %

Totale (Rettore, Direttore
Generale, Prorettore, Consiglio di
Amministrazione, Senato
Accademico) = 36

Totale componenti donne 12,
percentuale 33,33%

Totale componenti uomini 24,
percentuale 66,67%