

# BILANCIO DI GENERE

# 2018



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

# BILANCIO DI GENERE

## Università di Ferrara | Anno 2018

### **Coordinamento**

*Silvia Borelli, Federica Danesi, Cinzia Mancini,  
Lucia Manzalini, Maria Gabriella Marchetti,  
Chiara Oppi, Emidia Vagnoni*

### **Foto**

*Archivio Università di Ferrara*

### **Progetto grafico**

*Martino Bison*

### **Impaginazione**

*Leonardo Davì*

### **Stampa**

*Italiatipolitografia S.r.l., Ferrara (FE), Italia*



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

**Nel futuro da sempre**



# Bilancio di Genere 2018



Per la redazione del **Bilancio di Genere 2018** è stato costituito un **Comitato Scientifico**, così composto:

- Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria Dipartimento di Economia e Management;
- Silvia Borelli - Componente Consiglio di Parità - Professoressa Associata Dipartimento di Giurisprudenza;
- Cristiana Fioravanti - Coordinatrice del Nucleo di Valutazione - Professoressa Ordinaria Dipartimento di Giurisprudenza;
- Maria Gabriella Marchetti – Prorettrice delegata alle Pari opportunità e alle disabilità e Presidente Consiglio di Parità - Ricercatrice Dipartimento di Scienze della Vita e Biotecnologie;
- Federica Danesi - Presidente Comitato Unico di Garanzia – Responsabile Ufficio Carriera Area Studi Umanistici, Giurisprudenza, Economia;
- Lucia Manzalini - Componente Comitato Unico di Garanzia - Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere - Manager amministrativa Meta-struttura medico-chimica;
- Chiara Oppi – Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Docente a contratto presso il Dipartimento di Economia e Management;
- Chiara Graps - Responsabile Ufficio Bilancio Unico e Contabilità.

Per il **Gruppo operativo**:

- Roberta Pancaldi - Componente Consiglio di Parità - Addetta amministrativa Ufficio Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni, ai fini di supporto amministrativo e revisione testi in formato accessibile;
- Erika Foli - Componente Consiglio di Parità – Addetta del Dipartimento di Ingegneria ai fini di supporto amministrativo;
- Andrea Trevisani - Tecnico Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l’Innovazione e la Didattica a distanza, ai fini del supporto tecnologico ICT;
- Enrico Borghi - Collaboratore Comitato Unico di Garanzia – Addetto amministrativo Ufficio Bilancio Unico e Contabilità, per la gestione del sito web *Equality & Diversity*.

Responsabile dello sviluppo editoriale, supervisione e coordinamento relativi all’impaginazione e alla grafica del documento finale:

Veronica Dal Buono - Delegata del Rettore al rafforzamento dell’immagine e del posizionamento dell’Ateneo, che si è avvalsa delle competenze tecniche del Se@ - Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l’Innovazione e la Didattica a distanza e della collaborazione di Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale.

ISBN: 9788896463185



## Indice

I.	Presentazione del Rettore.....	9
II.	Nota metodologica.....	11
III.	L'integrazione del Bilancio di Genere nei documenti di Ateneo.....	17
IV.	Conclusioni.....	63
V.	Commenti.....	65
VI.	Appendice:	
	- Acronimi e abbreviazioni .....	66



Prof. Giorgio Zauli - Archivio Unife

# I. Presentazione del Rettore

Siamo ormai giunti all'ottava edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Ferrara, testimonianza dell'attenzione e delle azioni concrete intraprese dal nostro Ateneo nel perseguimento della parità e delle pari opportunità.

Unife da sempre riconosce il valore delle differenze di ogni genere attuando i principi delle pari opportunità, per contrastare ogni forma di discriminazione attraverso gli Organi di Parità e il Piano di Azioni Positive.

Per questo il Bilancio di Genere rappresenta uno dei punti cardine delle politiche di promozione delle pari opportunità del nostro Ateneo, conosciuto e preso a modello anche in altri Atenei italiani.

Questo strumento di governance è per tutti noi un punto di riferimento imprescindibile per perseguire la parità tra le componenti e i componenti della nostra comunità, attraverso strategie di pari opportunità, di uguaglianza e di benessere. Ma anche per riflettere e programmare le politiche future dell'Università di Ferrara, politiche già oggi indispensabili al miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi.

L'edizione 2018 è dedicata all'analisi dell'integrazione della dimensione di genere nei documenti che guidano le politiche, i programmi e le iniziative realizzate da Unife. Un punto di partenza fondamentale per far sì che questa dimensione sia perfettamente inserita nei processi decisionali di Ateneo, permettendo una maggiore efficacia ed efficienza della spesa pubblica e dell'assegnazione di risorse.

L'impegno della nostra Università per l'uguaglianza, le pari opportunità e contro la discriminazione di genere è e sarà prioritario. Tante le azioni realizzate, tra le più recenti la nostra collaborazione con la CRUI (Conferenza dei Rettori delle Università Italiane) nella stesura delle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani" (pubblicate a settembre 2019), a supporto non solo di ogni singolo Ateneo, ma dell'intero sistema universitario.

Credo fermamente che l'integrazione delle politiche di genere nei processi di governance dell'Ateneo sia necessaria per far sì che le persone che vi studiano e lavorano possano dare il massimo contributo alla crescita della nostra istituzione e sentirsene parte attiva e valorizzata.

Un ringraziamento particolare va al Comitato Scientifico e al Gruppo operativo del Bilancio di Genere, alla Delegata del Rettore, nonché alle Presidenti e a tutte le componenti del Consiglio di Parità e del Comitato Unico di Garanzia, il cui impegno assiduo e tenace ha reso possibile la realizzazione di questa edizione del Bilancio di Genere.

Giorgio Zauli  
*Rettore Università di Ferrara*



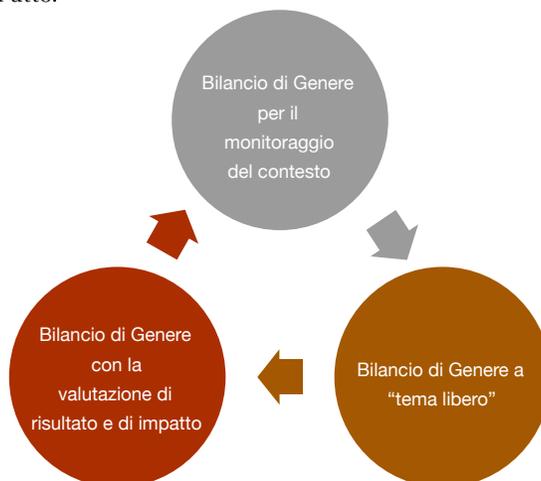
Archivio Unife

## II. Nota metodologica

L'Università di Ferrara ha istituito un ciclo triennale di redazione del Bilancio di Genere. Questo prevede la trattazione nell'ambito del triennio di argomenti diversi, con un andamento ciclico, al fine di monitorare la situazione di genere dell'Ateneo, la capacità di raggiungere risultati attraverso l'attuazione di azioni volte alla riduzione delle disuguaglianze, ma anche di lasciare spazio a temi specifici di interesse e approfondimenti che di volta in volta potrebbero rendersi necessari. In questo senso, il primo anno di ogni triennio riporta la diversa composizione di genere dei gruppi che operano all'interno dell'Università di Ferrara (comunità studentesca nei corsi di laurea, nei corsi di specializzazione e nei corsi di dottorato, personale tecnico-amministrativo e personale docente, sia esso strutturato o non strutturato), e la partecipazione di donne e uomini nei diversi organi di gestione dell'Ateneo, nonché la composizione degli organi attivi nell'Ateneo per promuovere l'uguaglianza e le pari opportunità e il Piano Triennale di Azioni Positive adottato dall'Università.

Il secondo anno del triennio è dedicato ad un "tema libero" e quindi alla trattazione di argomenti di specifico interesse, che siano considerati di rilievo nel periodo di riferimento al fine di incrementare l'effettività delle politiche di genere, oppure utili all'integrazione delle stesse nelle attività di programmazione e rendicontazione di Ateneo, in ragione della partecipazione del Bilancio di Genere al processo ciclico di programmazione, esecuzione, monitoraggio e revisione delle politiche per le pari opportunità messe in atto dall'Università.

In ragione di tale processo (che si sostanzia nelle fasi rappresentate nella figura sottostante.), il terzo anno di ogni triennio (corrispondente all'ultimo anno di attuazione del Piano Triennale di Azioni Positive in vigore) è finalizzato alla valutazione di risultato e di impatto delle politiche a sostegno delle pari opportunità, attraverso approfondimenti inerenti sia agli aspetti correlati ai beneficiari di tali politiche, sia alle risorse impiegate per il raggiungimento dei risultati, con la finalità di riorientare il nuovo Piano Triennale di Azioni Positive nella definizione delle politiche di genere messe in atto.

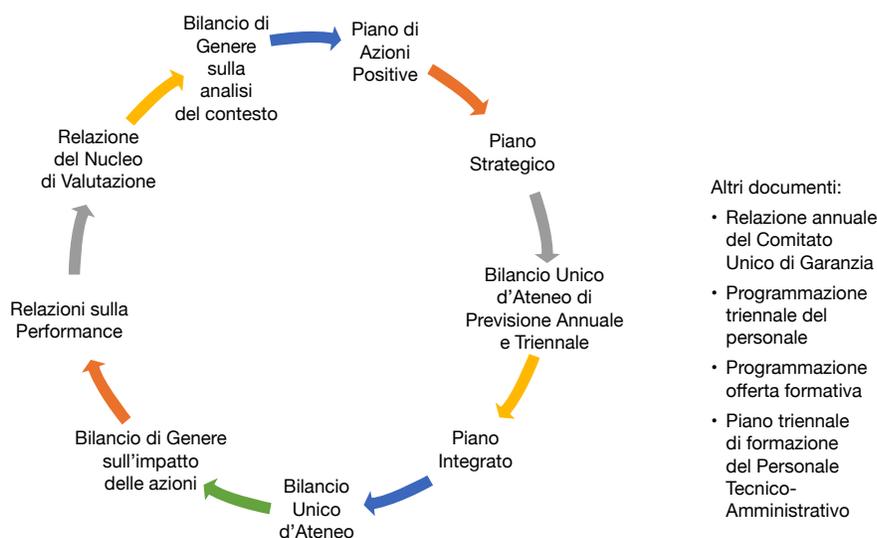


Il Bilancio di Genere 2018 si inserisce appieno in questo processo, andando a integrare la riflessione sul contributo che esso può avere non solo alla definizione del Piano Triennale di Azioni Positive, ma a tutta l'attività di programmazione dell'Università, cui si associa l'attività di rendicontazione.

Pertanto, in questa edizione del Bilancio di Genere, l'obiettivo è quello di comprendere come questo strumento e, in particolare, l'analisi di contesto e quella di risultato/impatto sopra descritte, possano contribuire alla definizione di politiche di Ateneo che tengano conto dei loro effetti diretti o indiretti in termini di uguaglianza di genere, nell'ottica dell'attuazione di una strategia di gender *mainstreaming*.

In questo senso, è utile comprendere come il Bilancio di Genere possa relazionarsi con i principali documenti di programmazione e rendicontazione redatti dall'Ateneo, al fine di garantire l'integrazione consapevole della dimensione di genere nella realizzazione di tutti questi documenti.

La redazione della presente edizione del Bilancio di Genere recepisce i contenuti di due documenti che, a livello nazionale, trattano i temi sopra richiamati: da una parte le *Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*, pubblicate dall'ANVUR (2019), dall'altra le *Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani*, pubblicate dalla CRUI (2019). Proprio a quest'ultimo documento si ispira la figura qui riportata, la quale mostra come, a partire dal Bilancio di Genere che riporta l'analisi di contesto e attraverso l'utilizzo del Bilancio di Genere che analizza i risultati e gli impatti delle azioni messe in atto dall'Ateneo, possa svilupparsi l'attività di *governance* in Università. Ciò attraverso la redazione dei documenti di programmazione che derivano anche dal quadro messo in luce dal Bilancio di Genere di analisi del contesto e dai conseguenti obiettivi inseriti nel Piano di Azioni Positive. A questi seguono quindi i documenti di rendicontazione e l'analisi dei risultati delle azioni positive attraverso il Bilancio di Genere sull'impatto delle azioni, i quali contribuiscono allo sviluppo nel nuovo ciclo di programmazione.



Attraverso interviste con le componenti del personale tecnico-amministrativo coinvolte nella redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo, si è cercato di approfondire il grado di integrazione del Bilancio di Genere nella *governance* dell'Università ed eventualmente di indagare con quali modalità questo si realizzi. Si è tentato, inoltre, di verificare se vi siano prospettive o suggerimenti per conseguire un più elevato grado di integrazione della dimensione di genere nelle politiche, nei programmi e nelle iniziative realizzate dall'Ateneo.

Sono stati quindi analizzati i seguenti documenti, che vengono discussi nel seguente ordine:

1. Piano Strategico
2. Piano delle Azioni Positive
3. Relazione annuale del Comitato Unico di Garanzia (CUG)
4. Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e Triennale
5. Programmazione Triennale del Personale
6. Programmazione Offerta Formativa
7. Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico - Amministrativo
8. Piano Integrato - Sezione Performance
9. Piano Integrato - Sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
10. Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio
11. Relazione sulla Performance
12. Relazione del Nucleo di Valutazione

Per ognuno dei documenti sopracitati, le interviste sono state condotte da componenti del Comitato Scientifico ed Operativo del Bilancio di Genere, ed hanno approfondito le tematiche che seguono:

Informazioni generali sul documento:

- Ruolo della persona intervistata nella redazione del documento;
- Processo di redazione del documento: dati considerati, periodo di riferimento, altri documenti utilizzati per la redazione, organi coinvolti nella discussione e approvazione;
- Processo periodico di revisione del documento;
- Ricadute del documento su altri documenti di programmazione e rendicontazione.

Utilizzo del Bilancio di Genere:

- Conoscenza delle persone intervistate rispetto al Bilancio di Genere;
- Percezione della conoscenza del Bilancio di Genere da parte di altri redattori/ componenti organi coinvolti nella discussione dei contenuti del documento;
- Utilizzo dei dati del Bilancio di Genere durante la discussione dei contenuti del documento;
- Eventuali resistenze/segnali di scarso interesse rispetto ai contenuti presenti nel Bilancio di Genere;
- Esistenza di prassi per l'utilizzo del Bilancio di Genere ai fini della definizione degli obiettivi/contenuti del documento (per i documenti di programmazione) oppure ai fini della lettura dei risultati (per i documenti di rendicontazione).

Suggerimenti per l'integrazione del Bilancio di Genere:

- Riflessione sull'utilità del Bilancio di Genere nella definizione degli obiettivi/contenuti del documento oppure nella ridefinizione successiva degli stessi (per i documenti di programmazione), nonché nella lettura dei risultati (per i documenti di rendicontazione);

Alcuni capitoli sono stati inoltre corredati da una sezione redatta dal Comitato Scientifico del Bilancio di Genere (e denominata *Come integrare il Bilancio di Genere*), nella quale vengono presentati gli sviluppi normativi prassi in materia di integrazione di Bilancio di Genere nei documenti di programmazione e rendicontazione, e le eventuali metodologie esistenti finalizzate all'efficace integrazione del Bilancio di Genere nelle politiche di Ateneo.

Si è andato così a sviluppare un documento che permette una riflessione su (I) lo stato di effettiva integrazione del Bilancio di Genere nei documenti di programmazione e rendicontazione; (II) i suggerimenti per lo sviluppo di una completa integrazione del Bilancio di Genere nei documenti sopracitati, attraverso la prospettiva di coloro che sono primariamente coinvolti nel processo di redazione degli stessi, e che ne conoscono quindi le potenzialità; (III) la descrizione delle modalità previste dalla normativa e sviluppate nella prassi per l'effettiva integrazione del Bilancio di Genere secondo una prospettiva che conduce a considerare le politiche di genere parte integrante e ordinaria di tutte le politiche di Unife.

A sottolineare l'impegno per la tutela delle pari opportunità, anche attraverso l'attenzione all'uso della lingua italiana, il Bilancio di Genere è redatto in applicazione del "Prontuario dell'Università degli Studi di Ferrara per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo e per la redazione di documenti accessibili" - ed. maggio 2018, validato da Laura Bafile e Cristiana Fioravanti, docenti dell'Università degli Studi di Ferrara e da Giuliana Giusti dell'Università Ca' Foscari di Venezia.

Il Rettore, con proprio provvedimento, ha nominato sia il Comitato Scientifico, sia il Gruppo Operativo per il Bilancio di Genere in una composizione stabile, dando agli stessi mandato, per il triennio accademico 2018-2021, alla redazione annuale del Bilancio di Genere con le seguenti competenze:

Per il **Comitato Scientifico**:

- Emidia Vagnoni - Professoressa Ordinaria Dipartimento di Economia e Management;
- Silvia Borelli - Componente Consiglio di Parità - Professoressa Associata Dipartimento di Giurisprudenza;
- Cristiana Fioravanti - Coordinatrice del Nucleo di Valutazione - Professoressa Ordinaria Dipartimento di Giurisprudenza;
- Maria Gabriella Marchetti - Prorettrice delegata alle Pari opportunità e alle disabilità e Presidente Consiglio di Parità - Ricercatrice Dipartimento di Scienze della Vita e Biotecnologie;
- Federica Danesi - Presidente Comitato Unico di Garanzia - Responsabile Ufficio Carriera Area Studi Umanistici, Giurisprudenza, Economia;

- Lucia Manzalini - Componente Comitato Unico di Garanzia - Referente di Ateneo per il Bilancio di Genere - Manager amministrativa Meta-struttura medico-chimica;
- Chiara Oppi – Assegnista di Ricerca presso il Dipartimento di Giurisprudenza, Docente a contratto presso il Dipartimento di Economia e Management;
- Chiara Graps - Responsabile Ufficio Bilancio Unico e Contabilità.

Per il **Gruppo operativo**:

- Roberta Pancaldi - Componente Consiglio di Parità - Addetta amministrativa Ufficio Coordinamento Normativa di Ateneo e Convenzioni, ai fini di supporto amministrativo e revisione testi in formato accessibile;
- Erika Foli - Componente Consiglio di Parità – Addetta del Dipartimento di Ingegneria ai fini di supporto amministrativo;
- Andrea Trevisani - Tecnico Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a distanza, ai fini del supporto tecnologico ICT;
- Enrico Borghi - Collaboratore Comitato Unico di Garanzia – Addetto amministrativo Ufficio Bilancio Unico e Contabilità, per la gestione del sito web *Equality & Diversity*.

Responsabile dello sviluppo editoriale, supervisione e coordinamento relativi all'im-paginazione e alla grafica del documento finale:

Veronica Dal Buono - Delegata del Rettore al rafforzamento dell'immagine e del posizionamento dell'Ateneo, che si è avvalsa delle competenze tecniche del Se@ - Centro di Tecnologie per la Comunicazione, l'Innovazione e la Didattica a distanza e della collaborazione di Ilaria Fazi - Responsabile Ufficio Stampa, comunicazione istituzionale e digitale.

Chiunque avesse suggerimenti, osservazioni, commenti, idee sul Bilancio di Genere, può scriverci a: [bilancio\\_genere@unife.it](mailto:bilancio_genere@unife.it)

Buona lettura!



## III. L'integrazione del Bilancio di Genere nei documenti di Ateneo

Il Bilancio di Genere costituisce un efficace strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming* nell'Università. In esso, infatti, sono messi in luce i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sulle persone che studiano e lavorano nell'Ateneo, permettendo di individuare gli elementi per la futura programmazione.

A tal fine è necessario che i risultati che emergono nel Bilancio di Genere siano utili alla *governance* di Ateneo e, di conseguenza, alla programmazione di tutte le sue politiche.

Allo scopo di avviare un processo di integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo, nella presente edizione è stata realizzata un'indagine per cercare di comprendere come il Bilancio di Genere possa relazionarsi con i principali documenti di programmazione e rendicontazione di Unife.

Attraverso interviste condotte con il personale principalmente coinvolto nella redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo, è stato analizzato il grado di integrazione dei contenuti del Bilancio di Genere con l'attività di *governance* dell'Università.

### 1. Piano Strategico

#### Legge 31 marzo 2005, n. 43

##### **Articolo 1-ter - Programmazione e valutazione delle Università**

*1. A decorrere dall'anno 2006 le università, anche al fine di perseguire obiettivi di efficacia e qualità dei servizi offerti, entro il 30 giugno di ogni anno, adottano programmi triennali coerenti con le linee generali di indirizzo definite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentiti la Conferenza dei rettori delle università italiane, il Consiglio universitario nazionale e il Consiglio nazionale degli studenti universitari, tenuto altresì conto delle risorse acquisibili autonomamente. I predetti programmi delle università individuano in particolare:*

- a) i corsi di studio da istituire e attivare nel rispetto dei requisiti minimi essenziali in termini di risorse strutturali ed umane, nonché quelli da sopprimere;*
- b) il programma di sviluppo della ricerca scientifica;*
- c) le azioni per il sostegno ed il potenziamento dei servizi e degli interventi a favore degli studenti;*
- d) i programmi di internazionalizzazione;*
- e) il fabbisogno di personale docente e non docente a tempo sia determinato che indeterminato, ivi compreso il ricorso alla mobilità.*

*[...]*

### Allegato C

#### REQUISITI ED INDICATORI DI QUALITÀ DELLE SEDI E DEI CORSI DI STUDIO

a) *Requisiti di qualità: gli indicatori di qualità delle sedi e dei corsi di studio sono specificati nelle linee guida elaborate dall'ANVUR in coerenza con gli standard e linee guida europei per l'assicurazione della qualità, e sono finalizzati ad accertare il rispetto dei requisiti appresso indicati:*

*Requisito R1. Visione, strategie e politiche di ateneo sulla qualità della didattica e ricerca - L'ateneo ha un sistema solido e coerente per l'Assicurazione della qualità (AQ) della didattica e la ricerca, sia a supporto del continuo miglioramento sia a rafforzamento della responsabilità verso l'esterno. Tale sistema è stato chiaramente tradotto in documenti pubblici di indirizzo, di pianificazione strategica. È assicurata la coerenza fra la visione strategica e gli obiettivi definiti a livello centrale e la sua attuazione, in termini di politiche, di organizzazione interna, di utilizzo delle potenzialità didattiche e di ricerca del personale docente, secondo le inclinazioni individuali e i risultati conseguiti, di verifica periodica e di applicazione di interventi di miglioramento.*

*[...]*

### Statuto Università Di Ferrara

#### Articolo 16 - Consiglio di Amministrazione

1. *Il Consiglio di Amministrazione è organo di gestione e controllo delle attività amministrative, finanziarie e contabili dell'Università.*

2. *Il Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni:*

a) *determina l'indirizzo strategico dell'Ateneo, previo parere del Senato Accademico;*

*[...]*

## 1.1 Il documento e il suo processo di redazione

Nell'Università di Ferrara, il Piano Strategico nasce dal Piano di Mandato del Rettore, in coerenza con il Programma Elettorale e con le relative dichiarazioni di intenti politici e programmatici presentati in sede di consultazione elettorale. Il Piano di Mandato è articolato in Aree Strategiche (visioni) che costituiscono le proiezioni di uno scenario futuro che rispecchi gli ideali, i valori e l'idea di Università voluta dal Rettore Prof. Giorgio Zauli. Tali visioni sono state tradotte in missioni, descrivendo in modo chiaro gli strumenti da utilizzare per programmare all'interno del Piano Strategico gli obiettivi e le azioni per realizzare tale strategia.

Il Piano Strategico è un documento di programmazione triennale che, partendo dalle visioni e dalle missioni di mandato, delinea gli obiettivi strategici dell'Ateneo e le azioni per realizzarli. Si tratta pertanto di un documento politico i cui contenuti sono definiti dal Rettore e dal personale docente delegato dal Rettore.

Gli indirizzi strategici, obiettivi e progetti che l'Ateneo intende perseguire tengono

conto delle Linee Generali di Indirizzo della Programmazione delle Università definite dal MIUR ai sensi della Legge n. 43/2005 (v. Box “La Programmazione Triennale di sistema (PRO3”).

Il Piano Strategico include, quindi, anche gli obiettivi di programmazione ministeriale di sistema (Programmazione triennale PRO3) previsti dall’art. 1-ter della Legge 31 marzo 2005, n. 43. In base alle tematiche da analizzare, inoltre, si tiene conto del posizionamento dell’Ateneo nei ranking nazionali ed internazionali, nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR), nel processo di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento (AVA) dei Corsi di Studio, della Ricerca Dipartimentale e della III Missione, nonché di ogni altro risultato utilizzato dal Ministero per l’assegnazione di fondi e di punti organico. Vengono analizzati, altresì, i risultati delle indagini di *customer satisfaction*. Prima della definizione di ogni obiettivo, ne viene verificata la sostenibilità economica.

Il documento ha orizzonte triennale ed è aggiornato ogni anno a scorrimento.

Nel processo di redazione del documento, la Responsabile e il personale dell’Ufficio Programmazione e Controllo di Unife, supportano il Rettore, i Delegati e le Delegate nelle analisi di contesto (soprattutto esterno), nell’individuazione di indicatori idonei a misurare i vari obiettivi e nel coordinamento ed integrazione dei loro contributi.

Viene richiesto un parere preventivo al Senato Accademico, al Consiglio del Personale tecnico-amministrativo, al Comitato Unico di Garanzia e al Consiglio di Parità.

Viene inoltre fornita un’informazione preventiva a RSU e RSA. Il Piano Strategico è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo, previo parere (positivo) del Senato Accademico. La durata del processo di discussione dei contenuti del documento è di circa due mesi.

I contenuti del documento hanno ricadute nel Piano Integrato (Piano della Performance e Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza), nelle Politiche della Qualità e nel Piano delle Azioni Positive.

### La Programmazione Triennale Di Sistema (PRO3)

*La programmazione ministeriale, prevista dall’articolo 1-ter della Legge 43 del 2005, definisce con cadenza triennale e previo parere di CUN, CRUI e CNSU, gli obiettivi e le azioni di sviluppo del sistema universitario.*

*Gli Atenei possono adottare programmi triennali coerenti con tali obiettivi e concorrere così all’assegnazione di apposite risorse messe a disposizione.*

*Il MIUR ammette o meno al finanziamento i programmi, in relazione ai seguenti criteri:*

- *chiarezza e coerenza del progetto rispetto agli obiettivi di sviluppo del sistema universitario;*
- *grado di fattibilità del progetto, adeguatezza economica, cofinanziamento diretto aggiuntivo;*
- *capacità dell’intervento di apportare un reale miglioramento rispetto alla situazione di partenza.*

*I risultati conseguiti attraverso l'attuazione dei suddetti progetti sono oggetto di monitoraggio annuale e di valutazione al termine del triennio, sulla base di opportuni indicatori definiti tramite decreto. di apposite nate alla programmazione del sistema universitario*

*Gli obiettivi di sistema del triennio 2016 – 2018, previsti dal D.M. 635/2016, sono stati:*

- A. miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 - 2015 su azioni strategiche per il sistema;*
- B. modernizzazione degli ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche;*
- C. giovani ricercatori e premi per merito ai docenti.*

*Ogni Università ha potuto concorrere al massimo a due obiettivi tra quelli elencati, individuando uno o due azioni e indicatori ad essi collegati, secondo precise limitazioni previste dallo stesso D.M. 635/2016 e dal D.M. 2844/2016.*

#### Obiettivi, azioni, indicatori – 2016-2018

Obiettivo A - Miglioramento dei risultati conseguiti nella programmazione del triennio 2013 - 2015 su azioni strategiche per il sistema	Azione a) Orientamento e tutorato in ingresso, in itinere e in uscita dal percorso di studi ai fini della riduzione della dispersione studentesca e ai fini del collocamento nel mercato del lavoro	1. Proporzioni di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea o laurea magistrale a ciclo unico (L, LMCU) avendo acquisito almeno 40 CFU in rapporto alla coorte di immatricolati nell'a.a. precedente;
		2. Proporzioni di Laureati (L, LMCU) entro la durata normale del corso;
		3. Proporzioni di Laureati occupati a un anno dal Titolo (L);
		4. Proporzioni di Laureati occupati a tre anni dal Titolo (LM, LMCU);
		5. Utilizzo delle competenze acquisite durante il corso di studi (L), (LM e LMCU).
	Azione b) Potenziamento dell'offerta formativa relativa a corsi "internazionali"	1. Numero di Corsi di Laurea, Laurea Magistrale e Laurea Magistrale a ciclo unico "internazionali";
		2. Numero di Corsi di dottorato internazionali, ai fini del PNR 2015 - 2020;
		3. Proporzioni di studenti iscritti al primo anno (L, LM, LMCU) che hanno conseguito il titolo di accesso all'estero;
		4. Proporzioni di CFU conseguiti all'estero da parte degli studenti per attività di studio o tirocinio curricolare rispetto al totale dei CFU previsti nell'anno solare.

<p>Obiettivo B - Moderazione ambienti di studio e ricerca, innovazione delle metodologie didattiche.</p>	<p>Azione a) Allestimento e/o attrezzature per la didattica e la ricerca</p>	<p>1. Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica;</p>
		<p>2. Percentuale di incremento dei proverbi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi;</p>
		<p>3. Realizzazione di progetti di federazione con altre Università o con enti e istituzioni operanti nei settori della ricerca e/o dell'alta formazione, ivi compresi gli istituti Tecnici Superiori, ai sensi dell'art. 3 della Legge 240/2010(*).</p>
	<p>Azione b) Interventi per la ristrutturazione, ampliamento e messa in sicurezza di aule e laboratori</p>	<p>1. Percentuale giudizi positivi dei laureati relativi alle dotazioni disponibili per la didattica;</p>
		<p>2. Riduzione degli oneri per fitti passivi;</p>
		<p>3. Mq per studente iscritto entro la durata normale dei corsi di studio(*);</p>
		<p>4. Realizzazione di progetti di federazione con altre Università o con enti e istituzioni operanti nei settori della ricerca e/o dell'alta formazione, ivi compresi gli istituti Tecnici Superiori, ai sensi dell'art. 3 della Legge 240/2010(*).</p>
	<p>Azione c) Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti</p>	<p>1. Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare nell'anno di riferimento;</p>
		<p>2. Numero di Corsi di dottorato innovativi ("interdisciplinari" o "intersettoriali") ai fini del PNR 2015 - 20;</p>
<p>3. Realizzazione di un progetto sperimentale di ateneo, anche dedicato ai soli docenti, orientato a favorire i risultati della formazione così come definiti dai Descrittori di Dublino e a sostenere l'apprendimento attivo dello studente 2(*).</p>		

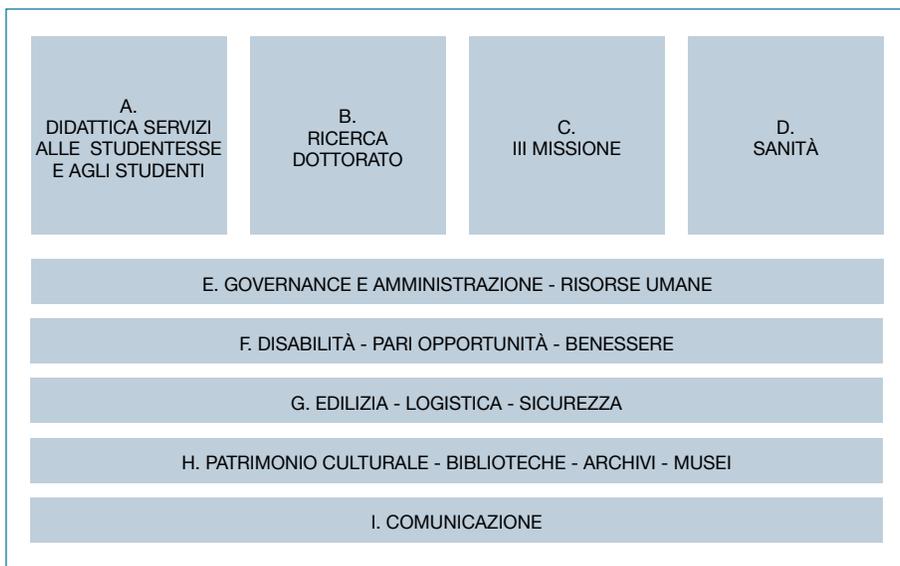


Obiettivo C - Giovani ricercatori e premi per merito ai docenti	Azione a) Risorse per contratti di durata triennale di ricercatori di cui a/l'articolo/o 24, comma 3, lettera a), legge 240/2010	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proporzione di ricercatori di cui all'art.24, c. 3, lett a), che hanno acquisito il dottorato di ricerca in altro Ateneo;</li> <li>2. Proporzione di Ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a) assunti e non già in servizio nell'ateneo ad altro titolo (es. assegni ricerca, dottorato di ricerca, docenza a contratto);</li> <li>3. Riduzione età media dei ricercatori a tempo determinato di cui all'articolo 24, comma 3, lettera a).</li> </ol>
	Azione b) Risorse a sostegno della mobilità per ricercatori o professori associati per una durata massima di 3 anni ai sensi de/l'articolo/o 7, comma 3, della legge 240/2010	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proporzione di Ricercatori di cui all'articolo 24, c. 3, lettera b) reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'ateneo;</li> <li>2. Proporzione di Professori di II fascia reclutati dall'esterno non già appartenenti ai ruoli dell'ateneo;</li> <li>3. Accordi di programma tra Atenei finalizzati alla revisione e razionalizzazione dell'offerta formativa con conseguente disattivazione, in almeno uno degli Atenei, di corsi di studio (I, LM CU, LM) e l'impiego esplicito sottoscritto alla garanzia del mantenimento dei servizi agli studenti, inclusa la mobilità tra le sedi, e alla non riattivazione di alcun corso di studio nella medesima classe nel corso del triennio di programmazione.</li> </ol>
	Azione c) Integrazione del fondo per la premialità dei docenti universitari ai sensi dell'art.9, secondo periodo, della L. n. 240/2010.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Importo medio annuo del premio per docente &gt; € 4.000 lordi.</li> </ol>



## 1.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Durante la fase di costruzione del Piano Strategico dell'Università di Ferrara, si evidenzia un approccio settoriale delle singole politiche.



Le decisioni sulle priorità di intervento, rispetto alle politiche e ai bisogni, tengono conto della prospettiva di genere e dei dati emersi nel Bilancio di Genere solo nella specifica Area strategica del documento dedicata alla “*Disabilità – Pari opportunità – Benessere*”.

Nonostante non si rilevino resistenze o segnali di scarso interesse rispetto all'utilizzo del Bilancio di Genere nel processo di redazione del Piano Strategico, anche ai fini della lettura dei risultati delle politiche di Ateneo e alla definizione degli obiettivi della programmazione futura, l'attenzione rimane concentrata quindi esclusivamente nell'Area del documento dedicata alla “*Disabilità – Pari opportunità – Benessere*”.

Emerge che tutto il personale coinvolto nella redazione del Piano Strategico è informato dell'esistenza del Bilancio di Genere di Ateneo, tuttavia si presume che solo alcuni di loro ne conoscano nel dettaglio i contenuti.

## 1.3 Suggerimenti per l'integrazione

La sfida all'integrazione della prospettiva di genere nei processi di programmazione strategica andrebbe certamente affrontata in un percorso graduale ed evolutivo. Si ritiene importante che tutte le strutture organizzative e di *governance* dell'Ateneo siano coinvolte, nei rispettivi vertici e nelle articolazioni interne, in attività di informazione, formazione e condivisione delle politiche di genere e del relativo impatto sulla strategia generale.

L'integrazione della dimensione di genere è considerata una strategia efficace e globalmente accettata per conseguire l'uguaglianza di genere e affrontare le discriminazioni mediante la riorganizzazione e il miglioramento dei processi strategici, in modo che i soggetti coinvolti nell'elaborazione delle politiche possano includere la dimensione di genere in tutti i programmi di spesa, le politiche e le azioni, a tutti i livelli e in tutte le fasi.

Uno specifico percorso di formazione consentirebbe di guidare tutto il personale coinvolto nell'approfondimento dei propri ambiti di competenza con un diverso approccio, al fine di poter ri-orientare la definizione degli obiettivi, alla luce dei risultati emersi nel Bilancio di Genere.

L'avvio di tale percorso di lavoro consentirebbe di migliorare il processo d'integrazione tra le politiche, favorendo così la trasversalità delle azioni da realizzare.

*(Intervista a Cinzia Nani, Responsabile Ufficio Programmazione e Controllo – Unife)*

#### 1.4 Come integrare il Bilancio di Genere

La prospettiva di genere è prevista all'interno del Piano Strategico. Esso viene redatto in coerenza con lo Statuto di Ateneo, che prevede il rispetto del principio dell'uguaglianza di genere. Inoltre, l'impegno del Governo Italiano a contribuire al raggiungimento ai 17 Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU, i quali includono anche l'uguaglianza di genere (obiettivo 5), rafforza la necessità di declinare gli obiettivi strategici di Ateneo in questo senso.

Emerge, quindi, l'importanza di integrare gli obiettivi e le azioni del PAP (quale documento principale per la programmazione strategica in tema di eguaglianza di genere) all'interno del Piano Strategico di Ateneo (quale documento principale per la programmazione strategica), come avviene nell'Università di Ferrara nell'Area del documento dedicata alla "Disabilità – Pari opportunità – Benessere".

In particolare, il Bilancio di Genere risulta essere lo strumento fondamentale per l'analisi del contesto in cui si attua la programmazione (cioè per la definizione degli obiettivi strategici legati all'uguaglianza di genere) e successivamente per il monitoraggio delle azioni realizzate, in sede di rendicontazione. In questo senso, attraverso l'analisi di contesto, il Bilancio di Genere mette in luce le criticità e le potenzialità che emergono in termini di eguaglianza di genere e sottolinea le priorità di intervento. Inoltre, nell'ottica della rendicontazione in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico, il Bilancio di Genere attua il monitoraggio dei risultati e degli impatti delle politiche messe in atto dall'Ateneo, configurandosi come uno strumento indispensabile ai fini della revisione e aggiornamento del Piano Strategico.

Tuttavia, come evidenziato precedentemente, l'integrazione degli obiettivi legati all'uguaglianza di genere permane in forma settoriale e, seppur presente all'interno del Piano Strategico, limitata ad una sezione specifica. Al contrario, il Bilancio di Genere potrebbe configurarsi come uno strumento utile alla definizione di obiettivi (e alla lettura dei relativi risultati) che afferiscono ad una molteplicità di aree. Si fa riferimento, a titolo esemplificativo, a obiettivi legati al rafforzamento dell'orientamento in ingresso per la componente studentesca, che potrebbero essere definiti e successivamente misurati anche attraverso i dati presentati dal Bilancio di Genere che evidenziano il fenomeno della segregazione orizzontale all'interno dei diversi

settori di studio. Con riferimento agli obiettivi di potenziamento del dottorato di ricerca e di sviluppo dei giovani talenti, le analisi presentate all'interno del Bilancio di Genere sul tasso di abbandono soprattutto delle neo-dottorresse di ricerca, potrebbero contribuire alla formulazione di obiettivi ed azioni dedicati, contribuendo alla realizzazione delle strategie di Ateneo. Ancora, in merito agli obiettivi strategici legati al potenziamento della raccolta di fondi per ricerca da fonti esterne, potrebbero risultare utili i dati presentati nel Bilancio di Genere sul diverso accesso di uomini e donne ai vari finanziamenti competitivi, analizzando sia il numero di richieste, sia i relativi tassi di successo.

Il Bilancio di Genere si configura, quindi, come un importante strumento di supporto a tutte le attività e ai processi decisionali di Ateneo, sia di carattere strategico che operativo, con l'obiettivo di sviluppare e valorizzare il *gender mainstreaming* nella programmazione e nella valutazione svolte dagli Organi Accademici.

## 2. Piano delle Azioni Positive

### D. lgs. n. 198/2006

#### Articolo 48

*Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato [...], sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*

### D. lgs. 165/2001

*[...] Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro: [...]*

*b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica; [...]*

*d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.*

**Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”**

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%9Cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

## **Statuto dell'Università di Ferrara**

### **Articolo 5 - Pari opportunità e non discriminazione**

*1. L'Università istituisce e promuove idonee strutture ed iniziative per l'attuazione dei principi costituzionali delle pari opportunità e della non discriminazione, nonché per la valorizzazione delle differenze, nel lavoro e nello studio.*

*2. L'Università garantisce il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici, promuove l'eguale rappresentanza di ciascun genere nella nomina dei componenti di ogni organo di Ateneo e la presenza equilibrata dei generi anche negli organi elettivi.*

*3. Nella redazione degli atti, l'Università utilizza la lingua italiana nella consapevolezza, nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze di genere.*

**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**

<http://www.unife.it/ateneo/organi-universitari/statuto-e-regolamenti/2019/organi-e-strutture/regolamento-funzionamento-comitato-unico-garanzia-cug>

**Regolamento del Consiglio di Parità dell'Università degli Studi di Ferrara rep. n. 488/2018 - prot. n. 55455 - 5 aprile 2018**

<http://www.unife.it/ateneo/organi-universitari/statuto-e-regolamenti/2019/organi-e-strutture/regolamento-del-consiglio-di-parita>

## 2.1 Il documento e il suo processo di redazione

Il Piano delle Azioni Positive (d'ora in poi PAP) individua misure dirette «ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità» tra uomini e donne (art. 48, d.lgs. n. 198/2006). In particolare, la legge prescrive di «promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate». In ambito universitario, detti piani sono rivolti sia al personale universitario che alla componente studentesca.

Il PAP è predisposto dal CUG insieme al Consiglio di Parità e alla Delegata per le pari opportunità, e approvato dagli Organi dell'Ateneo (Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione), sentite le Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale tecnico-amministrativo e la Consigliera di parità della Provincia di Ferrara. Ai fini della redazione del PAP vengono altresì sentite la Delegata per le pari opportunità, la Delegata per la disabilità, la Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

Il PAP ha durata triennale e viene aggiornato annualmente sulla base di scelte politiche di rideterminazione degli obiettivi e/o dell'impegno dei componenti CUG e CP, ovvero sulla base dei finanziamenti assegnati dall'Ateneo.

## 2.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere è strettamente legato al PAP: da un lato, il monitoraggio svolto nell'ambito del Bilancio di Genere serve a programmare le azioni positive; dall'altro, il Bilancio di Genere permette di monitorare se quanto programmato è stato effettivamente realizzato e i risultati e gli impatti delle azioni. Nel PAP vengono dunque individuate specifiche e mirate azioni, in considerazione delle criticità emerse nel Bilancio di Genere, sia in termini di analisi di contesto, sia per quanto attiene il monitoraggio delle azioni positive implementate negli esercizi passati. In tal modo è possibile individuare specifiche misure per promuovere l'eguaglianza e la valorizzazione di tutte le diversità all'interno della comunità accademica e di porre in atto anche eventuali azioni correttive. Partendo dalle risultanze del Bilancio di Genere, è pertanto possibile consolidare e sviluppare i risultati positivi conseguiti nel periodo precedente, precisando meglio le azioni necessarie, eliminandone alcune e aggiungendone di ulteriori.

La redazione del Bilancio di Genere è inoltre indicata come obiettivo nel PAP.

*(Intervista a Cinzia Mancini, Responsabile Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità – Unife)*

## 2.3 Come integrare il Bilancio di Genere

Per garantire l'integrazione del PAP nel Piano Strategico di Ateneo e nel Piano Integrato (come prescritto dalla Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"), è opportuno che nella predisposizione del PAP e nella promozione di altre azioni positive, siano indicati gli obiettivi specifici che si intendono raggiungere, le aree/ripartizioni o i dipartimenti che devono occuparsene, le persone responsabili per la realizzazione di ciascuna azione, il ruolo, le relative responsabilità, le

risorse economiche necessarie, e i tempi in cui gli specifici obiettivi devono essere raggiunti.

A tal fine, diviene ancora più utile la lettura del Bilancio di Genere di analisi del contesto e di valutazione del risultato e dell'impatto delle azioni realizzate. Tale lettura è utile anche per l'aggiornamento annuale del PAP.

### 3. Relazione annuale del CUG

**Direttiva 4.3.2011 Linee guida sulle modalità di funzionamento dei “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”**

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unic-garanzia>

**Direttiva 2/19 “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”**

<http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%E2%80%99Misure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

#### 3.1 Il documento e il suo processo di redazione

Si tratta di una Relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - *mobbing*. La relazione è trasmessa ai vertici politici ed è pubblicata sul sito web di Ateneo nell'apposita area dedicata alle politiche per le pari opportunità e disabilità.

#### 3.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

I dati raccolti nel Bilancio di Genere sono utilizzati dal CUG per redigere la prima parte della sua Relazione (dati relativi al personale, alla conciliazione vita-lavoro, alle pari opportunità, al benessere organizzativo e alle performance).

*(Intervista a Cinzia Mancini, Responsabile Coordinamento Politiche pari opportunità e disabilità – Unife)*

#### 3.3 Come integrare il Bilancio di Genere

In base alla Direttiva n. 2/2019, alla Relazione annuale del CUG deve essere allegato un documento contenente una serie di dati comunicati al CUG dall'Amministrazione, entro il 1 marzo di ogni anno. A tal fine, la Direttiva n. 2/2019 fornisce un format (Allegato I) in cui figurano: l'analisi quantitativa del personale suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'art.19 d.lgs. 165/2001; l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie,

evidenziando le eventuali differenze tra i generi; la descrizione delle azioni positive realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate; l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale; la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare; il Bilancio di Genere dell'amministrazione (Direttiva n. 2 del 2019).

Il Bilancio di Genere potrebbe diventare lo strumento attraverso cui l'Ateneo adempie all'obbligo di comunicare al CUG i dati relativi al personale e alle azioni realizzate. Molte delle informazioni sopra indicate sono infatti già presenti nel Bilancio di Genere.

## 4. Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e Triennale

Legge 30 dicembre 2010, n. 240

**Articolo 5, comma 4 lettera a - Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario**

*Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera b), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:*

*a) introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato di ateneo sulla base di principi contabili e schemi di bilancio stabiliti e aggiornati dal Ministero, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza dei rettori delle università italiane (CRUI), garantendo, al fine del consolidamento e del monitoraggio dei conti delle amministrazioni pubbliche, la predisposizione di un bilancio preventivo e di un rendiconto in contabilità finanziaria, in conformità alla disciplina adottata ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;*

Decreto Legislativo 27 Gennaio 2012, n. 18

**Articolo 5, comma 1 - Bilancio unico d'ateneo di previsione annuale e triennale e bilancio unico d'ateneo d'esercizio**

*Le università considerate amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, sono tenute alla predisposizione di un bilancio unico d'ateneo di previsione annuale autorizzatorio, composto da budget economico e degli investimenti unico, e di un bilancio unico d'ateneo di previsione triennale, composto da budget economico e degli investimenti, entro il 31 dicembre dell'anno precedente all'esercizio di riferimento, nonché all'approvazione contestuale di un bilancio preventivo unico d'ateneo non autorizzatorio in contabilità finanziaria.*

## Statuto dell'Università di Ferrara

### Articolo 14, comma 2 lettera d - Rettore

*Il Rettore: [...]*

*d) propone al Consiglio di Amministrazione i documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla legislazione vigente in materia nonché dal Regolamento Generale per l'amministrazione e la contabilità;*

### Articolo 15, comma 1 lettera q - Consiglio di Amministrazione

*Il Senato Accademico esercita le seguenti funzioni: [...]*

*q) esprime parere obbligatorio sui documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla legislazione vigente in materia, nonché sul documento di programmazione triennale di Ateneo;*

### Articolo 16, comma 2 lettera c - Consiglio di Amministrazione

*Il Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni: [...]*

*c) su proposta del Rettore e previo parere del Senato Accademico, approva i documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla normativa vigente e la programmazione annuale e triennale relativa al personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo; trasmette al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e al Ministero dell'Economia e delle Finanze i documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla normativa vigente;*

### Articolo 33 - Bilanci

*1. I documenti di bilancio annuali e pluriennali dell'Ateneo vengono redatti in conformità alle vigenti disposizioni normative e sono adottati secondo le procedure previste dal presente Statuto.*

*2. Il bilancio dell'Università è unico per l'intero Ateneo ed è strutturato in centri di responsabilità dotati di autonomia gestionale.*

Il bilancio unico di previsione annuale autorizzatorio è redatto sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto Interministeriale del 14 Gennaio 2014, n. 19 s.m.i. e nel Manuale tecnico operativo di cui all'art. 8 dello stesso decreto, pubblicato con Decreto Ministeriale MIUR del 26 Luglio 2017, n. 1841, alla luce degli schemi di budget predisposti dal MIUR (Decreto Interministeriale 10 Dicembre 2015, n. 925) e del Regolamento d'Ateneo per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità (emanato con D.R. n. 127304 del 31 Ottobre 2017, in vigore dal 6 Novembre 2017).

Alla luce del Decreto Interministeriale 10 Dicembre 2015, n. 925, il bilancio unico di Ateneo di previsione annuale e triennale è costituito da budget economico e budget degli investimenti.

#### 4.1 Il documento e il suo processo di redazione

Il Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale è il documento contabile principale dell'Università, con un ruolo di grande rilevanza all'interno del ciclo di programmazione dell'Ateneo.

Esso presenta finalità autorizzatorie e si compone di un budget economico e di un budget degli investimenti, coerentemente con quanto dettato dalla normativa.

Come previsto dal Regolamento d'Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità, il bilancio ha un ruolo primario (I) sia in termini di *governance*, definendo le risorse correlate agli obiettivi strategici che l'Ateneo intende perseguire nel medio-lungo periodo e agli obiettivi operativi definiti per il raggiungimento delle strategie, (II) sia in termini di *accountability*, ovvero nella rendicontazione delle risorse impiegate, di cui l'Amministrazione è responsabile nei confronti di tutti i soggetti che hanno un interesse in merito.

In questo senso, il Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e quello Triennale garantiscono la sostenibilità di tutti gli obiettivi e delle attività di Ateneo.

In particolare nel Regolamento d'Ateneo (art. 24 – commi 6 e 7 - Fasi, strumenti e soggetti della programmazione) è esplicitato che:

*Il bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale autorizzatorio deve garantire l'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale. [...]. Il bilancio unico d'Ateneo di previsione triennale deve garantire la sostenibilità di tutte le attività nel medio periodo, sulla base dei piani triennali per la programmazione e il reclutamento del personale e dei programmi triennali adottati ai sensi della normativa vigente.*

Emerge quindi la stretta relazione fra questi Bilanci (che hanno carattere autorizzatorio quello annuale, programmatorio quello triennale) e la programmazione strategica, in particolare il Piano Strategico e il Piano Integrato, in quanto determinano le risorse economiche per il raggiungimento dei loro obiettivi e azioni. Coerentemente con ciò, il processo di definizione del bilancio segue le scadenze dei documenti di programmazione e si conclude entro il mese di dicembre antecedente l'anno oggetto di programmazione.

Il Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale si compone dei budget economici e degli investimenti predisposti da ogni Centro di Responsabilità presente in Ateneo, e inviati al Direttore Generale entro il 10 ottobre di ogni anno. Contemporaneamente, i Centri di Responsabilità inviano anche la proposta di budget economico e degli investimenti triennale.

Il Bilancio di Previsione Annuale viene quindi predisposto sotto la responsabilità del Direttore Generale, e viene presentato poi dal Rettore al Senato Accademico per un parere preventivo e al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione (entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento). Allo stesso modo, il Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Triennale viene approvato entro il 31 dicembre dell'anno precedente al triennio di riferimento e viene aggiornato ogni anno.

I dati utilizzati ai fini della redazione dei Bilanci riguardano quindi prevalentemente il Piano Strategico e le linee per la programmazione triennale ed annuale che sono definite entro il 30 giugno di ogni anno.

L'asestamento del Bilancio avviene a metà esercizio, tuttavia viene messo in atto un processo di monitoraggio continuo, atto a individuare in modo tempestivo eventuali scostamenti.

## 4.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere è conosciuto a chi redige il Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e quello Triennale. Dalle interviste si rileva tuttavia una limitata considerazione delle informazioni presenti nel Bilancio di Genere da parte dei soggetti coinvolti nella discussione dei suoi contenuti. Parimenti, non emerge una riflessione sui contenuti del Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e di quello Triennale alla luce dei dati del Bilancio di Genere. Ciò anche in ragione di una derivazione del Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione dai contenuti dei documenti di programmazione, i quali dovrebbero quindi primariamente prevedere un'integrazione dell'ottica di genere nei propri obiettivi, al fine di permetterne una ripercussione a cascata sui dati presentati in Bilancio. Il Bilancio di Genere attualmente, non risulta sia preso in esame in un'ottica contabile e quindi con limitati margini di contribuzione all'interno del ciclo d Bilancio.

## 4.3 Suggerimenti per l'integrazione

A parere della persona intervistata, dati i ruoli del Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e di quello Triennale, l'ottica di genere dovrebbe trovare applicazione a partire dai documenti di programmazione strategica, in modo da trovare spazio a cascata negli strumenti contabili.

*(Intervista a Maria Elena Cavicchi, Dirigente Area Economico-Finanziaria – Unife)*

## 4.4 Come integrare il Bilancio di Genere

L'integrazione fra i Bilanci di previsione d'Ateneo ed il Bilancio di Genere sembra trovare spazio alla luce delle novità introdotte dall'ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane, approvato il 7 novembre 2018. Nel documento, in particolare, viene messo in luce la necessità per le università e altre PPAA di "abbandonare la logica della spesa (organizzata solo per voci di uscita) e sposare definitivamente quella del risultato". Ciò nell'intento di passare dall'attuale contabilità economico-patrimoniale a quella analitica. La conseguenza di questa innovazione attiene ad una maggiore capacità di allocazione delle risorse per obiettivi e quindi alla messa in evidenza del collegamento fra gli obiettivi definiti nei documenti di programmazione e le risorse inserite a bilancio, nell'ottica appunto della gestione integrata dei due cicli.

Questo cambiamento è funzionale anche all'integrazione della dimensione di genere all'interno del Bilanci di previsione d'Ateneo. In questo senso si fa riferimento alla normativa in vigore per il Bilancio dello Stato, in particolare, all'art. 38-septies della Legge 31 dicembre 2009, n. 196, in vigore dal 24 ottobre 2018, che recita al comma 1: "Il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, avvia un'apposita sperimentazione dell'adozione di un Bilancio di Genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all'articolo 10, comma 10-bis". Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 giugno 2017 ha "stabilito

la metodologia generale del Bilancio di Genere ai fini della rendicontazione, anche tenendo conto delle esperienze già maturate nei bilanci degli enti territoriali". Ai fini della sperimentazione, si prevede il ruolo primario del Ministero delle Economia e delle Finanze nel raccordo degli schemi inviati dalle amministrazioni centrali. Tale sperimentazione è definita dalla Circolare del Ministero delle Economia e delle Finanze del 29 marzo 2019 n. 9, nella quale si prevede per la redazione del Bilancio di Genere la riclassificazione di tutte le spese del bilancio dello Stato, secondo una metodologia presentata di seguito.

Inoltre, la recente Direttiva 2/2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche) ha ribadito l'importanza di consolidare nelle amministrazioni pubbliche la pratica dell'analisi di bilancio che riclassifichi le voci in ottica di genere, secondo le metodologie definite dall'art. 38-septies della legge 196/2009 e successive circolari, e riportate nella sezione seguente.

### **Metodologia per l'integrazione di Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione e Bilancio di Genere**

Al di là della considerazione dei contenuti del Bilancio di Genere (per quanto riguarda l'analisi di contesto e dei risultati e impatto delle politiche attuate dall'Ateneo), ai fini dell'integrazione delle stesse nel ciclo del Bilancio, il Bilancio di Ateneo (sia di previsione che consuntivo) si presenta come strumento fondamentale per l'introduzione della prospettiva di genere nelle scelte di *governance*. Infatti, l'integrazione del Bilancio di Genere con i documenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo, come discusso nelle altre sezioni della presente edizione, non può prescindere dal legame con il ciclo del Bilancio di Ateneo, e quindi da una programmazione e una rendicontazione di tipo economico-finanziario. In questo senso, se ai fini dell'integrazione dell'ottica di genere la programmazione strategica dovrà considerare i contenuti del Bilancio di Genere, parimenti si renderà necessario un legame con il ciclo del Bilancio di Ateneo, il quale commisura gli obiettivi di programmazione e la relativa rendicontazione alle risorse previste ed effettivamente consumate per la loro realizzazione.

Tale tendenza sta trovando supporto a livello nazionale (in particolare per quanto riguarda le sopracitate linee guida ANVUR e le Linee guida della CRUI sul Bilancio di Genere). In questo senso, con particolare riferimento al Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale, e coerentemente con quanto avviene già per altre Pubbliche Amministrazioni (si v. la sperimentazione avviata all'interno del Ministero dell'Economia e delle Finanze nelle quali la riclassificazione qui presentata è stata applicata anche al bilancio consuntivo), si presenta in questa sezione la modalità di revisione del Bilancio in ottica di genere.

Si tratta, in sostanza, di attuare una riclassificazione di tutte le voci di costo inserite nel Bilancio, alla luce della considerazione del diverso impatto che queste possono avere su uomini e donne.

Secondo questo principio, le voci sono da classificare attraverso 3 categorie:

- spese non quantificabili secondo una prospettiva di genere;
- spese sensibili al genere, i quali presentano quindi un diverso impatto su uomini e donne;
- spese volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere, che si ricollegano ad azioni attuate al fine quindi di incentivare le pari opportunità.

Tale riclassificazione viene effettuata dall'Ateneo sulla base della conoscenza diretta della propria attività. Di seguito si riporta un approfondimento per ognuna delle tre categorie ed alcuni esempi utili ad una maggiore comprensione delle stesse.

- Per spese non quantificabili secondo una prospettiva di genere si intendono le spese che non hanno impatto diverso su uomini e donne o che sono ritenuti non calcolabili in questo senso. In un Ateneo, tali spese sono legate ad esempio agli ammortamenti, agli accantonamenti o alle spese per il funzionamento delle strutture (utenze, canoni, ecc.).
- Per spese sensibili al genere, si considerano le spese che impattano in modo diverso su uomini e donne, in quanto spese direttamente collegati al personale. Si fa riferimento ad esempio alle spese legate alle retribuzioni, allo svolgimento di attività di formazione (es. spese per la formazione universitaria del PTA o per l'assegnazione di borse di studio alla componente studentesca), spese legate alle missioni o al personale in aspettativa, in quanto la partecipazione a queste tipologie di attività può essere diversa in ragione dell'appartenenza a uno o all'altro genere.
- Per spese volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere si intendono quelle legate ad azioni messe in atto dall'Ateneo al fine di incentivare le pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di genere osservate. Ci si riferisce, in questo senso, in particolare a spese legate alle azioni positive attivate, coerentemente con la programmazione strategica e quanto incluso nel Piano Triennale delle Azioni Positive. Esempi in questo senso sono le misure volte alla conciliazione vita-lavoro, come gli incentivi per la frequenza degli asili da parte dei figli e delle figlie del personale dipendente e della componente studentesca, le spese per l'acquisto di strumentazioni volte ad incentivare il lavoro agile; le spese sostenute per l'attivazione di specifiche attività formative in materia di uguaglianza di genere (dirette sia al personale che alla componente studentesca); le spese sostenute per incentivare la ricerca scientifica che abbia impatti sul genere o per ridurre la segregazione orizzontale nelle diverse discipline.

A seguito della riclassificazione, vengono richiesti elementi ulteriori di dettaglio:

- per le spese non quantificabili secondo una prospettiva di genere viene richiesto di inserire una nota che giustifichi il mancato inserimento di queste spese fra quelli sensibili al genere;
- fra le spese volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere è auspicabile dettagliare quali di queste abbiano avuto una finalità esclusiva e quali invece una sola finalità parziale alla riduzione delle disuguaglianze di genere, indicandone la quota specifica.

Analogamente, anche le entrate possono essere organizzate secondo tale classificazione.

## 5. Programmazione Triennale del Personale

### Legge n. 240/2010

**Articolo 5, comma 4 lettera d) Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario.**

*Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera b), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi: [...]*

*d) predisposizione di un piano triennale diretto a riequilibrare, entro intervalli di percentuali definiti dal Ministero, e secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, ed il numero dei professori e ricercatori di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 4 novembre 2005, n. 230, e successive modificazioni; previsione che la mancata adozione, parziale o totale, del predetto piano comporti la non erogazione delle quote di finanziamento ordinario relative alle unità di personale che eccedono i limiti previsti; [...]*

### D.lgs. n. 49/2012

**Articolo 4 - Disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei, in attuazione della delega prevista dall'articolo 5, comma 1, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e per il raggiungimento degli obiettivi previsti dal comma 1, lettere b) e c), secondo i principi normativi e i criteri direttivi stabiliti al comma 4, lettere b), c), d), e) ed f) e al comma 5. (12Goo71)**

*Programmazione triennale del personale*

*1. Le università, nell'ambito della propria autonomia didattica, di ricerca e organizzativa, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato.*

*2. La programmazione di ateneo di cui al comma 1 è realizzata assicurando la piena sostenibilità delle spese di personale nell'ambito di quanto previsto all'articolo 3 e nel rispetto dei limiti di cui agli articoli 5 e 7. [...]*

*4. I piani di cui al comma 1 sono adottati annualmente dal consiglio di amministrazione, con riferimento a ciascun triennio di programmazione, e aggiornati in sede di approvazione del bilancio unico d'ateneo di previsione triennale. La programmazione triennale del personale è comunicata annualmente per via telematica al Ministero entro il termine stabilito con provvedimento del Ministero e, fermo restando il limite di cui all'articolo 5, comma 6, è condizione necessaria per poter procedere all'indizione di procedure concorsuali e di assunzione di personale a tempo indeterminato e di ricercatori a tempo determinato. [...]*

## 5.1 Il documento e il suo processo di redazione

Si tratta del documento che stabilisce le modalità di reclutamento di nuove posizioni dirette a riequilibrare i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo.

Il documento, in linea con le Politiche di Ateneo e Programmazione dell'Università di Ferrara, contiene indicazioni sul fabbisogno triennale di personale sulla base delle indicazioni fornite dalla *governance*. Il documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico. Nel processo di redazione del documento sono coinvolti il Rettore, il Direttore Generale, la Dirigente dell'Area Personale, Organizzazione e Semplificazione, il Prorettore in qualità di Delegato alla valorizzazione del personale, le Organizzazioni sindacali RSU. Per le delibere sul fabbisogno dipartimentale sono coinvolti altresì i Direttori e le Direttrici di Dipartimento.

In sede di approvazione del Bilancio Unico preventivo a dicembre si inserisce il documento di programmazione triennale rispetto al fabbisogno di risorse del personale. Per la redazione del documento (Fabbisogno triennale, Scheda allocazione punti organico) si applica la normativa vigente e i criteri derivanti dai piani straordinari con risorse aggiuntive. Lo strumento per la redazione del documento è il criterio del "*punto organico*" che definisce il costo di una singola unità di personale docente: partendo dalla considerazione che una posizione di personale docente di prima fascia ha valore pari a 1, si quantificano a cascata i pesi successivi. Il documento considera le assegnazioni nel triennio per il personale tecnico-amministrativo (senza definirne la categoria) e per il personale docente, quantificando il numero di posizioni di personale docente di prima e seconda fascia e personale ricercatore a tempo determinato di tipo B. Al momento il personale ricercatore a tempo determinato di tipo A non viene considerato come punti organico. Va sottolineato come, nella definizione del personale docente, serve invece considerare 0,2 punti per ogni upgrade di RTD B in scadenza ai fini della presa in ruolo come docente di seconda fascia.

La Programmazione Triennale del personale tecnico-amministrativo è ricompresa nell'analisi approvata dagli organi ma non è strutturata in un documento dettagliato, non per mancanza di volontà politica, ma per oggettive difficoltà legate al contesto normativo italiano attuale. La programmazione sarebbe possibile se esistesse una regolarità nell'assegnazione dei punti organico da parte del MIUR ma così non avviene: ad esempio la dotazione di punti organico 2018 è stata resa nota a fine dicembre 2018, con conferma a febbraio 2019, senza i decreti attuativi relativi. Esistono delle Linee Guida del Personale per l'Università che indicano i criteri di distribuzione dei punti organico tra personale tecnico-amministrativo e il perso-

nale docente. La schizofrenia normativa dell'ultimo periodo e le novità normative recenti (ad es. quota 100) comportano dati non certi. L'evoluzione normativa rende difficile pianificare la dotazione.

Per il personale tecnico-amministrativo, il Direttore Generale procede con Decreti *ad hoc* in cui specifica l'utilizzo delle risorse finanziarie, rappresentate dai punti organico, per le assunzioni: è possibile procedere con un unico decreto per la copertura annuale oppure *step by step* ogni tre/sei mesi per adattarsi all'evoluzione di contesto e normativa.

Per la parte relativa alla programmazione del personale docente, i Dipartimenti sono chiamati a proporre delibere di programmazione rispetto al proprio fabbisogno in termini di Settori Scientifico Disciplinari, sulla base di esigenze legate ai propri Corsi di Laurea, alla ricerca e altre motivazioni (es. internazionalizzazione). Il Rettore può definire criteri generali di indirizzo quali, ad esempio, i risultati ottenuti nella ricerca, la valenza interdipartimentale dei settori scientifico disciplinari.

Il documento di Programmazione raccoglie le richieste di fabbisogno dei singoli Dipartimenti: il Senato prende atto delle esigenze espresse in termini di Settori Scientifico Disciplinari e il Consiglio di Amministrazione procede all'approvazione.

I dati presi in esame per il personale tecnico-amministrativo riguardano l'organigramma e il funzionigramma. Si tiene conto delle cessazioni e del decreto punti organico e si analizzano inoltre le esigenze di risorse sulla base delle criticità organizzative.

I dati di riferimento, per il personale docente, si basano principalmente sui dettami normativi (L. 240/2010, D. lgs. 49/2012 e i relativi Decreti attuativi). Oltre agli obblighi di legge, vanno considerati gli impegni già assunti rispetto alla programmazione precedente (ad es. RTD B in scadenza che hanno ottenuto l'abilitazione a docente di seconda fascia) e i costi quantificati secondo i criteri relativi al valore del punto organico. Altri criteri di riferimento riguardano l'indicatore ISEF di sostenibilità economico finanziaria e la considerazione dei costi per il limite dell'80% di spese di personale. In tale contesto va considerata una riserva riguardante gli aumenti contrattuali/stipendiali.

Il processo di discussione parte su input del Rettore nei mesi di settembre/ottobre e la delibera viene posta in approvazione al più tardi nel mese di dicembre.

I documenti strategici dell'Ateneo (Piano Strategico, Piano Integrato, Relazione sulla Performance) sono la base da cui si parte per la programmazione triennale. Un peso importante è rappresentato anche dai documenti ANVUR riguardanti il sistema AVA e i criteri di definizione del DID (indicatore quali-quantitativo di sostenibilità della didattica).

La programmazione copre un arco triennale ma la definizione puntuale delle capacità effettive di assunzione è annuale.

La programmazione del personale tecnico-amministrativo sfocia nella redazione del Decreto del Direttore generale mentre quella del personale docente porta alla definizione delle delibere di programmazione e successivamente di richiesta di avvio delle procedure da parte dei Dipartimenti, cui segue il passaggio agli Organi centrali, previa verifica della coerenza della programmazione e dalla copertura finanziaria da parte degli uffici.

## 5.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere è conosciuto dalla Responsabile amministrativa che si occupa di programmazione del personale.

Al momento non esiste, tuttavia, una presa in esame del Bilancio di Genere ai fini della programmazione, al di là della rilevazione del fatto che esiste un divario tra la componente docente, dove il numero dei docenti supera quello delle docenti, e la componente amministrativa dove numericamente prevale il genere femminile.

L'Ateneo sta inoltre monitorando la composizione delle commissioni di concorso, al fine di verificare se e in che misura la regola che impone il rispetto della parità di genere nella composizione delle commissioni, nell'ambito di procedure selettive, sia rispettata.

Non emergono resistenze all'utilizzo del Bilancio di Genere ma non viene percepita la necessità di tale utilizzo. Il Bilancio di Genere quindi non è utilizzato come strumento di programmazione in quanto si ritiene che la logica funzionale/organizzativa che sta alla base, non è legata a tematiche di genere.

## 5.3 Suggerimenti per l'integrazione

La lettura dei risultati dei documenti di programmazione attraverso un confronto col Bilancio di Genere, può essere utile. Ad oggi, il personale intervistato non ravvisa tuttavia la possibilità di un ri-orientamento dei documenti secondo tematiche legate al genere. Il Bilancio di Genere può essere utilizzato per monitorare il numero delle candidature in termini di genere, la composizione delle commissioni, l'esito della procedura, i criteri di selezione ecc., al fine di operare un attento monitoraggio e un'analisi precisa dei dati rilevati. Anche un'attività formativa specifica su tematiche di genere rivolta ai/alle componenti delle commissioni potrebbe configurarsi come leva al cambiamento culturale.

*(Intervista ad Anna Chiara Carniello, Dirigente Area Personale, Organizzazione e Semplificazione – Unife)*

## 5.4 Come integrare il Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere è uno strumento utile alla definizione degli obiettivi contenuti nella Programmazione Triennale del Personale. Infatti, considerando nell'analisi di contesto tutte le componenti (personale docente, personale ricercatore e personale tecnico-amministrativo), il Bilancio di Genere risulta utile in sede decisionale, in quanto mette in luce i divari di genere, stimolando anche una riflessione sulle misure correttive da adottare. A tal fine, sarebbe opportuna una riflessione all'interno degli Organi di parità, per ricercare e analizzare le azioni adottate in altri Atenei, individuando quelle applicabili in Unife per colmare i divari di genere nella composizione del personale.

L'analisi presentata nel Bilancio di Genere è poi utile per monitorare sia il rispetto del principio di pari opportunità nel conferimento degli incarichi dirigenziali (art. 19, co. 4-bis e 5-ter, d.lgs. n. 165/2001), sia la composizione delle commissioni di concorso (art. 57, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 165/2001). Il ruolo del Bilancio di Genere con riferimento a quest'ultimo tema è rafforzato, altresì, dalla Direttiva n. 2/2019, la

quale prevede che vengano comunicati i dati sulla composizione delle commissioni. I dati emersi nel Bilancio di Genere potrebbe trovare un importante riferimento anche nel monitoraggio sul grado di formazione, in termini di parità di genere, dei/delle componenti delle commissioni di concorso. Anche in questo caso, si tratterebbe di raccogliere dati utili per lo sviluppo di una più generale riflessione sulle misure da adottare, affinché la cultura di genere sia rispettata e valorizzata nelle procedure selettive.

## 6. Programmazione Offerta Formativa

Decreto Ministeriale n. 6/2019, “Decreto Autovalutazione, Valutazione, Accredimento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio”.

Decreto Ministeriale n. 987/2016

Allegato C Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari: REQUISITI ED INDICATORI DI QUALITÀ DELLE SEDI E DEI CORSI DI STUDIO

Statuto dell'Università degli Studi di Ferrara  
articolo 10 - Didattica

Regolamento didattico di Ateneo - Università degli Studi di Ferrara

Politiche di Ateneo e Programmazione dell'Università degli Studi di Ferrara” con appendice “Progetto Qualità sui corsi di studio

### 6.1 Il documento e il suo processo di redazione

Si tratta di un documento ove sono indicati i corsi di studio di nuova attivazione e le modifiche relative all'offerta formativa esistente. La programmazione dell'offerta formativa si occupa della progettazione e attivazione dell'offerta formativa, pianificazione delle risorse e programmazione didattica. Ogni anno vengono proposti agli Organi accademici l'istituzione, l'attivazione e la disattivazione dei corsi di studio ed eventuali modifiche agli ordinamenti e regolamenti didattici dei corsi di studio attivati.

Tali valutazioni vengono effettuate, tenendo conto anche di quanto emerso nell'attività di autovalutazione dei corsi di studio (rapporti di riesame) e dalla consultazione degli stakeholders.

Il processo di definizione annuale dell'offerta formativa si svolge, sulla base di uno scadenziario e di procedure, anche telematiche, definite a livello di Ateneo, sulla base delle scadenze ministeriali.

In Unife, il documento relativo alla programmazione dell'offerta formativa è denominato “Politiche di Ateneo e Programmazione”. La Programmazione dell'offerta formativa è un combinato disposto del piano strategico e del documento delle politiche di Ateneo e Programmazione. Nel Piano Strategico, gli Organi decidono l'attivazio-

ne e la soppressione di corsi di studio, riportati nel documento delle politiche di Ateneo. Il Documento delle politiche di Ateneo e Programmazione è un documento politico predisposto dal personale docente delegato alla didattica del Rettore, con il parere del Presidio di Qualità, e approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione.

Il documento ha una durata triennale, con aggiornamento annuale, a scorrimento. Il periodo di riferimento segue la durata dei corsi di studio (CdS), variabili dai 2, 3, 5 o 6 anni a seconda della classe.

Il documento ha ricadute sulla programmazione dei Corsi di laurea e conseguentemente sulle SUA CdS e sulle descrizioni dei percorsi di formazione.

## 6.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Responsabile dell'Ufficio che si occupa della Programmazione dell'Offerta Formativa conosce il Bilancio di Genere e pensa che potrebbe essere utile per realizzare il documento relativo alla Programmazione Formativa.

Si auspica inoltre che coloro che si occupano della redazione del documento e gli Organi coinvolti nella discussione dei contenuti tengano conto dei risultati emersi nel Bilancio di Genere.

Quando si definiscono iniziative didattiche programmate si pone attenzione al Bilancio di Genere. Lo stesso avviene in fase di progettazione, con una particolare attenzione al linguaggio di genere nella fase di redazione dei documenti relativi alla didattica (ad es. per i bandi relativi ai contratti di insegnamento, il tutorato...). Esistono inoltre iniziative particolari curate dal personale docente, come l'insegnamento *Pluralismo, diversità e identità: un approccio multidisciplinare alla conoscenza* che hanno un'attenzione particolare al genere. Esiste inoltre in Ateneo un Centro di ricerca sulla Medicina di Genere, istituito e coordinato dalla Prof.ssa Tiziana Bellini, con riconoscimenti ministeriali. Va infine sottolineato come nei corsi di laurea in Medicina e Chirurgia e in alcune Lauree Sanitarie (Infermieristica e Ostetricia), sia stato attivato un insegnamento dedicato alla Medicina di genere in cui si studia come il genere possa influire nella malattia. Si tratta di un approccio differente nella cura del malato a seconda del genere: ha rilevanza medica e vi è un riconoscimento del ruolo del genere nella società.

Non emergono resistenze o segnali di scarso interesse rispetto all'utilizzo del Bilancio di Genere nel processo di costruzione del documento di Programmazione dell'offerta formativa. Allo stato attuale, tuttavia, il processo non prevede un utilizzo dei dati del Bilancio di Genere nella definizione degli obiettivi e contenuti della programmazione didattica. Parimenti, non si ravvede all'interno del processo una lettura dei risultati attraverso un confronto con i dati che emergono nel Bilancio di Genere.

Va segnalato che la Medicina di Genere è uno degli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo (Piano Strategico 2019-2021 D.4 Sviluppo della medicina di genere tramite strutture di ricerca sui temi di genere, iniziative didattiche e formative, attività di assistenza e di terza missione), ma ciò esula da una riflessione più generale sugli studi di genere in Ateneo.

### 6.3 Suggerimenti per l'integrazione

L'assenza attuale di un documento complessivo riguardante la Programmazione didattica evidenzia la necessità di pensare in chiave strategica un documento di Progettazione e pianificazione dell'offerta formativa, anche in un'ottica di genere, con insegnamenti multidisciplinari.

Secondo le persone intervistate, se l'Ateneo ritenesse di voler investire nella implementazione di tematiche di genere trasversali ai diversi corsi di studio, sarebbe possibile pensare ad un supporto di CUG e CP a Delegati e Delegate alla didattica, Coordinatori e Coordinatrici di corso di studio, Direttori e Direttrici di Dipartimento ai fini dell'integrazione tra tematiche di genere e offerta formativa.

*(Intervista a Massimo Bonora, Responsabile Ripartizione Didattica – Unife)*

### 6.4 Come integrare il Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere riporta nell'analisi di contesto e nel monitoraggio delle azioni realizzate numerose riflessioni sulla componente studentesca, sia per quanto riguarda la segregazione orizzontale (distribuzione non uniforme degli studenti e delle studentesse) nei diversi corsi di studio, sia per quanto riguarda attività di formazione specifiche sull'eguaglianza di genere. Il Bilancio di Genere evidenzia quindi criticità che possono essere considerate ai fini della Programmazione dell'Offerta Formativa. In particolare, mediante il Bilancio di Genere vengono acquisiti dati utili per una riflessione sulla necessità o meno di attivare corsi specifici sul genere, di promuovere una formazione interdisciplinare, di diffondere la cultura di genere in quelle aree che mostrano forti differenze in termini di genere nelle iscrizioni (es. l'area delle STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Sarebbe pertanto importante che i dati emersi dall'analisi di contesto del Bilancio di Genere venissero presentati a Direttori e Direttrici dei Dipartimenti, al personale delegato alla didattica, e in generale a chi è coinvolto nella programmazione dell'offerta formativa dell'Ateneo. A partire da tali dati, si potrebbe poi aprire una riflessione sulle misure da mettere in atto per contrastare il fenomeno della segregazione orizzontale, in cui dovrebbero essere coinvolti anche gli Organi di parità dell'Ateneo.

## 7. Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo

**DPR n. 70/2013, Regolamento recante riordino del sistema di reclutamento e formazione dei dipendenti pubblici e delle Scuole pubbliche di formazione, a norma dell'articolo 11 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135.**

**Articolo 8 - Programmazione della formazione dei dirigenti e dei funzionari**  
 1. La programmazione della formazione è ispirata al criterio generale dell'effettiva corrispondenza tra le esigenze formative delle amministrazioni e l'offerta formativa del Sistema unico, al fine di garantire un utilizzo razionale delle risorse.

*2. A tale fine, le amministrazioni statali anche a ordinamento autonomo e gli enti pubblici non economici adottano, entro e non oltre il 30 giugno di ogni anno, un Piano triennale di formazione del personale in cui sono rappresentate le esigenze formative delle singole amministrazioni. [...]*

## **Statuto dell'Università di Ferrara**

### **Articolo 31 - Amministrazione e organizzazione**

*1. L'Università organizza la propria struttura amministrativa, tecnica e di servizio in funzione del perseguimento dei propri obiettivi istituzionali mediante la programmazione, l'impiego coordinato, la valutazione e la valorizzazione delle risorse e delle competenze che fanno complessivamente capo alle sue articolazioni funzionali e operative, secondo criteri di efficienza, trasparenza, semplificazione ed economicità della gestione. [...]* *3. L'Università promuove e organizza l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo, secondo le proprie esigenze e nel rispetto delle leggi vigenti, rilasciando ove opportuno specifici attestati. [...]*

### **Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Ferrara**

## **7.1 Il documento e il suo processo di redazione**

Il documento definisce le attività di formazione dedicate al personale tecnico-amministrativo, alla luce del quadro generale delle esigenze formative dell'Ateneo. Il processo di redazione del documento tiene conto delle esigenze espresse dal personale, dalle esigenze definite dall'amministrazione (sulla base di obiettivi strategici e operativi) e dei dettati normativi (ad es. in materia di formazione obbligatoria anticorruzione e sicurezza). Sono imprescindibili, nella redazione, anche le risorse economiche a disposizione ed eventuali esigenze formative non soddisfatte l'anno precedente.

La redazione avviene sulla base delle esigenze triennali, con aggiornamento annuale.

Il processo di redazione del Piano Triennale di Formazione dura circa tre mesi. Una volta definite le Linee guida della Formazione (durata 3 anni), in coerenza col Piano Strategico, il Piano Triennale di Formazione viene aggiornato annualmente.

Il Consiglio di Amministrazione approva il Piano Triennale di Formazione. Per l'approvazione delle Linee Guida della Formazione, è necessario anche un parere da parte del Senato Accademico.

Sono coinvolti nel processo di redazione del documento il Direttore Generale, la Dirigente dell'Area Personale, Organizzazione e Semplificazione, il Prorettore in qualità di Delegato alla valorizzazione del personale, le Organizzazioni sindacali RSU, il Consiglio del Personale tecnico-amministrativo, il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio di Parità.

Il documento è triennale con aggiornamento annuale, a scorrimento. Non ci sono ricadute su altri documenti.

## 7.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

La Responsabile dell'Ufficio che si occupa della Programmazione triennale di formazione del Personale tecnico-amministrativo conosce il Bilancio di Genere e pensa che potrebbe essere utile per fornire contributi sia alle Linee strategiche per la formazione che alle Linee operative per la formazione. Si auspica inoltre che coloro che si occupano della redazione del documento e gli Organi coinvolti nella discussione dei contenuti tengano conto dei risultati emersi nel Bilancio di Genere.

Non emergono resistenze nell'utilizzo del Bilancio di Genere ma attualmente non si non è ancora avviato un processo di integrazione della dimensione di genere nella programmazione della formazione del personale.

## 7.3 Suggerimenti per l'integrazione

L'Ateneo di Ferrara ha già avviato da anni azioni di promozione, lo sviluppo dell'utilizzo del linguaggio di genere ai fini della sensibilizzazione sia dei propri collaboratori, sia verso la comunità studentesca e sia nei confronti di altri portatori di interesse. Il Bilancio di Genere potrebbe diventare strumento utile ai fini della programmazione della formazione del personale tecnico-amministrativo su temi quali l'*empowerment* femminile, la formazione sulla conciliazione vita-lavoro. A consuntivo, inoltre, il Bilancio di Genere sarebbe un utile strumento per monitorare gli effetti della formazione per il personale tecnico-amministrativo, ad esempio, in relazione alle progressioni di carriera in contrasto coi fenomeni di segregazione verticale.

*(Intervista a Simona Tosi, Responsabile Ufficio Programmazione PTA e Sviluppo Organizzativo – Unife)*

## 7.4 Come integrare il Bilancio di Genere

La Relazione sulla Performance identifica i fabbisogni formativi del personale tecnico-amministrativo, insieme al Bilancio di Genere, che contribuisce all'identificazione delle aree in cui è necessario un intervento per promuovere l'eguaglianza di genere. Pertanto, il Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo dovrebbe svilupparsi a partire da questi due documenti. Per quanto riguarda la formazione specifica sulla cultura di genere, inoltre, il D. Lgs. N. 165 del 2011 (art. 7, comma 4) e la delibera CiViT n. 22/2011 (p. 21) sottolineano che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi, al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*. Vista l'attenzione sulla cultura di genere, si conferma in questo senso la rilevanza del Bilancio di Genere come possibile strumento di rilevazione dei bisogni formativi e di monitoraggio del risultato delle attività formative proposte dall'Ateneo.

A tal fine, sarebbe utile una presentazione dei risultati emersi nel Bilancio di Genere sull'analisi di contesto e sul monitoraggio delle azioni a chi si occupa della programmazione della formazione del PTA. Sarebbe poi opportuno un confronto tra tali uffici e gli organi di parità dell'Ateneo, propedeutico alla presentazione del Piano Triennale di Formazione.

## 8. Piano Integrato - Sezione Performance

D.lgs. n. 150/2009

### Articolo 10 - Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi e gli indirizzi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

[...]

### 8.1 Il documento e il suo processo di redazione

Il Piano Integrato è il documento unico che espone in chiave sistemica la programmazione delle attività amministrative riferite alla performance, alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

La sezione *Performance* del Piano Integrato viene redatta in coerenza con le missioni di mandato, con le politiche strategiche messe in atto per conseguirle (obiettivi strategici) e con la programmazione economico-finanziaria.

Nel processo di redazione del documento, la Responsabile e il personale dell'Ufficio Programmazione e Controllo di Unife, coordinano le attività di programmazione operativa di tutti gli obiettivi organizzativi e individuali, fornendo supporto tecnico a tutto il personale Dirigente e a tutto il personale Responsabile di Struttura.

Gli obiettivi operativi, attuativi degli obiettivi strategici o di sviluppo, che hanno carattere di discontinuità o novità rispetto alle normali attività ordinarie, hanno un legame diretto con le priorità politiche indicate dagli Organi di governo nel Piano Strategico Triennale. Gli obiettivi operativi di funzionamento, volti al mantenimento e/o al miglioramento delle attività ordinarie connesse all'erogazione dei servizi, tengono conto delle risultanze del Controllo di Gestione. Per la definizione degli obiettivi organizzativi possono anche essere utilizzate indagini di *customer satisfaction*.

Nella stesura del documento si fa riferimento ai contenuti del Piano Strategico e del Budget annuale e pluriennale.

La durata del processo di discussione dei contenuti del documento è di circa tre mesi. Gli Organi coinvolti nel processo sono:

- Rettore;
- Direttore Generale;
- Delegati e Delegate del Rettore;
- Consiglio di Amministrazione.

È inoltre coinvolto nel processo tutto il personale tecnico-amministrativo di Unife. Gli obiettivi individuali assegnati al personale titolare di posizione organizzativa e gli obiettivi di struttura, assegnati a tutto il personale tecnico-amministrativo, vengono preventivamente comunicati. Il personale viene quindi coinvolto, sia nella fase dell'assegnazione degli obiettivi, sia nella fase della misurazione dei risultati raggiunti, garantendo il massimo livello di partecipazione al conseguimento degli obiettivi di Ateneo.

Il Piano Integrato è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo.

Il Piano Integrato ha orizzonte triennale ed è aggiornato ogni anno a scorrimento dal Rettore e dal Direttore Generale in base alle risultanze dei monitoraggi in corso di esercizio che hanno evidenziato la necessità di attivare interventi correttivi.

I contenuti del documento possono apportare modifiche al Bilancio d'Ateneo di Previsione Annuale e a quello Triennale.

## 8.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Durante la fase di costruzione del Piano Integrato dell'Università di Ferrara, coerentemente con quanto emerso nel Piano Strategico, permane un approccio settoriale nella definizione degli obiettivi di performance sia organizzativi, sia individuali. La prospettiva di genere emerge nella specifica Area strategica *“Disabilità – Pari opportunità – Benessere”*.

Non si evidenziano resistenze o segnali di scarso interesse rispetto all'utilizzo del Bilancio di Genere nella definizione degli obiettivi inseriti nel Piano Integrato – Sezione Performance, anche ai fini della lettura dei risultati delle politiche di Ateneo, nonché alla definizione degli obiettivi di performance e dei relativi target.

## 8.3 Suggerimenti per l'integrazione

Come nel processo di redazione del Piano Strategico, anche per il Piano Integrato, si conferma la necessità di un ampio coinvolgimento di tutte le strutture organizzative e di *governance* dell'Ateneo, in attività di informazione, formazione e condivisione delle politiche di genere e dell'impatto che esse potrebbero avere sulla strategia generale, anche in considerazione della recente emanazione della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, Bongiorno, intitolata *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*. Tale Direttiva prevede il rafforzamento del collegamento tra performance e pari opportunità, già previsto dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009, attraverso la richiesta di aggiornare il *“Piano triennale delle azioni positive”* entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

La formazione del personale potrebbe contribuire allo sviluppo di riflessioni ed approfondimenti sui diversi ambiti di competenza con un approccio più orientato al genere, portando quindi alla revisione degli obiettivi organizzativi ed individuali sulla base di quanto presentato nel Bilancio di Genere.

La realizzazione di tale percorso permetterebbe di avere le conoscenze e gli strumenti per integrare le politiche e incentivare la trasversalità delle azioni da realizzare fra le diverse aree, e di pianificare specifici obiettivi di valorizzazione delle

diversità di genere all'interno di ciascuna Area strategica.

(Intervista a Cinzia Nani, Responsabile Ufficio Programmazione e Controllo – Unife)

## 8.4 Come integrare il Bilancio di Genere

Il citato D. Lgs. 150/2009, oltre a normare la realizzazione del Piano Integrato – Sezione Performance, all'art. 8, comma 1, lett. h prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance prenda in considerazione anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

A ciò si aggiungono la Direttiva 2/2019 del Ministero per la pubblica Amministrazione “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” e le Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane, pubblicate dall'ANVUR, nelle quali si prevede che: “*Le azioni dirette a garantire le pari opportunità dovrebbero inoltre essere formulate esplicitamente come obiettivi all'interno del Piano Integrato e rendicontati in un Bilancio di Genere da includere nella Relazione sulla performance, come raccomandato nelle 'Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca del maggio 2018'*”.

In coerenza con l'inserimento del PAP all'interno del Piano Strategico, andranno individuati obiettivi specifici di performance in tema di promozione dell'eguaglianza di genere. La redazione del Bilancio di Genere deve pertanto essere inserita tra gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa.

In aggiunta, il Piano Integrato può attingere dai contenuti del Bilancio di Genere e quindi dall'analisi di contesto realizzata, nonché dal monitoraggio dei risultati delle azioni messe in atto, quale contributo all'attività di definizione degli obiettivi strategici e degli obiettivi di performance ad essi correlati. In questo senso, la Direttiva n. 2/2019 prevede che il PAP sia aggiornato ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Come già discusso nella sezione dedicata al Piano Strategico, indicatori di performance inerenti il genere non dovrebbero limitarsi ai soli obiettivi identificati nel PAP. Obiettivi di genere dovrebbero essere inseriti in tutte le diverse aree d'azione dell'Ateneo, secondo la logica del *gender mainstreaming*



Archivio Unife

## 9. Piano Integrato – Sezione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

### Legge 6 Novembre 2012, n. 190

#### Articolo 1, comma 5 lettera a - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione

*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione [...]*

*5. Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica:*

*a) un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio; [...]*

**Piano nazionale anticorruzione previsto dall'art. 1, comma 4, lett. c) della legge 190/2012 entrato in vigore con la Determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 e successivi aggiornamenti**

### Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33

#### Articolo 10, comma 8, lettera a - Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione

*8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione: «Amministrazione trasparente» di cui all'articolo 9:*

*a) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione; [...]*

**Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”**

**Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato dal Consiglio dei Ministri n. 72 dell'8 marzo 2013**

**Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Ferrara**

### 9.1 Il documento e il suo processo di redazione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è un documento redatto annualmente che prevede, oltre alla mappatura e valutazione del grado di rischio dei processi dell'Ateneo, la programmazione triennale di attività ed azioni da intraprendere per ridurre o mantenere basso il grado di rischio rilevato. Il documento coinvolge tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione, dalle attività amministrative a quelle didattiche e scientifiche.

Il responsabile del documento è il Direttore Generale, in quanto Responsabile della Prevenzione e Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in Ateneo, che lo propone al Consiglio di amministrazione per la relativa adozione. Il RPCT è responsabile dell'attuazione del Piano.

Dal 2017, avviando una prima applicazione alle *“Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca”* - ANVUR (anno 2015), il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è allegato al Piano Integrato.

Poiché la trasparenza è considerata il primo strumento di riduzione del rischio, è fatto obbligo indicare nel Piano il/la responsabile di ciascuno degli obblighi di trasparenza previsti dal d.lgs. 33/2013.

Nella redazione del Piano l'Università considera la definizione ampia di corruzione richiamata nella Circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la quale prende a riferimento tutte le situazioni in cui *“venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*, a prescindere dalla rilevanza penale.

Il documento ha orizzonte triennale e viene aggiornato annualmente, con adozione entro il 31 gennaio di ogni anno. Il Piano può essere aggiornato anche durante l'anno, in caso di necessità derivanti da mutamenti organizzativi, interventi normativi, emersione di rischi precedentemente non considerati, nuovi indirizzi del Piano Nazionale Anticorruzione.

I documenti presi a riferimento per la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono molteplici. Si considera primariamente il Piano Strategico, in quanto gli obiettivi del Piano in oggetto sono definiti in attuazione a quelli di anticorruzione e trasparenza strategici. Tuttavia, i dati utilizzati ai fini della redazione del Piano si riferiscono al biennio o triennio precedente e provengono da molteplici fonti, trasmesse alla struttura di supporto all'RPCT dagli uffici interessati, tra cui l'Area Legale, la Ripartizione Personale, la Ripartizione Ricerca, la Ripartizione III Missione e Fundraising, l'area del patrimonio immobiliare e sviluppo edilizio.

La discussione dei contenuti del Piano avviene prevalentemente fra il Rettore ed il Direttore Generale, e successivamente nell'ambito della presentazione agli Organi di Ateneo. Nel processo di redazione il Direttore Generale è coadiuvato da una struttura di supporto nella raccolta dati utile alla definizione dei contenuti. Questi consistono prevalentemente in una rendicontazione rispetto al livello di raggiungimento degli obiettivi dell'anno precedente. Entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, rendiconta l'attuazione del Piano in una relazione trasmessa agli OO.AA. e all'ANAC.

L'attività di monitoraggio dell'attuazione del Piano è continua da parte della struttura di supporto all'RPCT sia con riferimento alle azioni contenute nel Piano, sia con riferimento agli inscindibili obblighi di trasparenza.

Come già accennato, il documento costituisce allegato al Piano Integrato, nel quale sono riportati gli obiettivi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, sia a livello individuale, sia a livello organizzativo. Ricadute emergono anche nell'ambito dei Regolamenti (ad esempio i Regolamenti riguardanti le attività del personale, gli acquisti, ecc.) che vengono modificati in ragione delle evoluzioni della

normativa in materia di anticorruzione e trasparenza. Viene dato conto dell'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anche nella Relazione sulla Gestione e nella Relazione sulla Performance.

## 9.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere è uno strumento conosciuto al personale che redige il documento.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza consta di obiettivi che non tengono in considerazione il genere delle componenti cui è diretto. Obiettivo primario del Piano è diffondere la cultura della trasparenza e della prevenzione della corruzione, oltre alla riduzione (o mantenimento) del grado di rischio dei processi. E' pertanto di primaria importanza continuare a concentrarsi su questo aspetto, che comporta incrementali cambiamenti culturali e organizzativi, di conseguenza, la ricerca di contenuti legati al genere non emerge ed eventualmente potrà essere in futuro avviata un'analisi, nei vari ambiti di interesse del documento, in un'ottica di genere.

## 9.3 Suggerimenti per l'integrazione

Per quanto riguarda l'integrazione dei contenuti del Bilancio di Genere all'interno del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si evince come la corruzione non sia percepita come elemento inerente al genere, piuttosto all'etica degli individui.

Con riferimento ad una futura integrazione, in termini di obiettivi inseriti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza non si ravvisa ancora un'analisi in ottica di genere ai temi specifici della corruzione. Secondo i soggetti intervistati alcuni aspetti monitorati nell'ambito del Piano potrebbero essere oggetto di riflessione in un'ottica di genere, ad esempio quelli legati alle autorizzazioni e agli incarichi esterni del personale, non per il loro legame con l'aspetto di prevenzione della corruzione, ma perché potenziali indicatori di politiche o esigenze legate al genere.

Al fine dell'integrazione del Bilancio di Genere nel Piano, si sottolinea la necessità di un allineamento temporale dei due documenti. In particolare, i dati del Bilancio di Genere potrebbero essere presi in considerazione per la definizione degli obiettivi solo qualora pervenissero in tempo utile per la redazione del Piano, anche in modo sintetico. Un'ulteriore proposta emersa dalle interviste prefigura, dopo attento studio, la possibile realizzazione di un eventuale allegato specifico su temi legati al genere.

Nel ricordare lo stretto collegamento degli obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con gli obiettivi presenti nel Piano Strategico, si conferma che l'integrazione del Bilancio di Genere all'interno degli obiettivi di prevenzione della corruzione e della trasparenza non potrebbe prescindere dall'inclusione dell'ottica di genere nella programmazione strategica. Sarebbe quindi importante un utilizzo dei dati emersi nel Bilancio di Genere primariamente nei documenti di programmazione a più ampio respiro, per consentire una ricaduta a cascata della prospettiva in tutta la programmazione. Conseguentemente, anche la lettura dei risultati si allineerebbe alla programmazione, consentendo l'integra-

zione con l'ottica di genere.

*(Intervista a Monica Campana, Responsabile Ripartizione Servizi Direzionali e di Coordinamento – Unife)*

## 9.4 Come integrare il Bilancio di Genere

Al fine dell'integrazione del Bilancio di Genere nel documento, in linea con i suggerimenti sopra indicati, si conferma la necessità di un allineamento temporale dei due documenti, al fine di tener conto dei dati del Bilancio di Genere (anche tramite un allegato specifico redatto in modo sintetico) sin dal momento della definizione degli obiettivi per la redazione del Piano.

## 10. Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio

### Legge 30 dicembre 2010, n. 240

#### **Articolo 5, comma 4 lettera a - Delega in materia di interventi per la qualità e l'efficienza del sistema universitario**

*Nell'esercizio della delega di cui al comma 1, lettera b), il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:*

*a) introduzione di un sistema di contabilità economico-patrimoniale e analitica, del bilancio unico e del bilancio consolidato di ateneo sulla base di principi contabili e schemi di bilancio stabiliti e aggiornati dal Ministero, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza dei rettori delle università italiane (CRUI), garantendo, al fine del consolidamento e del monitoraggio dei conti delle amministrazioni pubbliche, la predisposizione di un bilancio preventivo e di un rendiconto in contabilità finanziaria, in conformità alla disciplina adottata ai sensi dell'articolo 2, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196;*

### Decreto Legislativo 27 Gennaio 2012, n. 18

#### **Articolo 5, comma 4 - Bilancio unico d'ateneo di previsione annuale e triennale e bilancio unico d'ateneo d'esercizio**

*Entro il 30 aprile di ciascun anno le università approvano il bilancio unico d'ateneo d'esercizio, accompagnato da una relazione del collegio dei revisori dei conti che attesta la corrispondenza del documento alle risultanze contabili e che contiene valutazioni e giudizi sulla regolarità amministrativo-contabile della gestione e*

*proposte in ordine alla sua approvazione. Le università considerate amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, approvano contestualmente un rendiconto unico d'ateneo in contabilità finanziaria.*

## Statuto dell'Università di Ferrara

### Articolo 14, comma 2 lettera d - Rettore

*Il Rettore: [...]*

*d) propone al Consiglio di Amministrazione i documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla legislazione vigente in materia nonché dal Regolamento Generale per l'amministrazione e la contabilità;*

### Articolo 15, comma 1 lettera q - Consiglio di Amministrazione

*Il Senato Accademico esercita le seguenti funzioni: [...]*

*q) esprime parere obbligatorio sui documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla legislazione vigente in materia, nonché sul documento di programmazione triennale di Ateneo;*

### Articolo 16, comma 2 lettera c - Consiglio di Amministrazione

*Il Consiglio di Amministrazione esercita le seguenti funzioni: [...]*

*c) su proposta del Rettore e previo parere del Senato Accademico, approva i documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla normativa vigente e la programmazione annuale e triennale relativa al personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo; trasmette al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e al Ministero dell'Economia e delle Finanze i documenti di bilancio annuali e pluriennali, di previsione e consuntivi, previsti dalla normativa vigente;*

### Articolo 33 - Bilanci

- 1. I documenti di bilancio annuali e pluriennali dell'Ateneo vengono redatti in conformità alle vigenti disposizioni normative e sono adottati secondo le procedure previste dal presente Statuto.*
- 2. Il bilancio dell'Università è unico per l'intero Ateneo ed è strutturato in centri di responsabilità dotati di autonomia gestionale.*

Il bilancio unico d'esercizio è redatto sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto Interministeriale del 14 Gennaio 2014, n. 19 s.m.i. e nel Manuale tecnico operativo di cui all'art. 8 dello stesso decreto, pubblicato con Decreto Ministeriale MIUR del 26 Luglio 2017, n. 1841, alla luce degli schemi di budget predisposti dal MIUR (Decreto Interministeriale 10 Dicembre 2015, n. 925) e del Regolamento d'Ateneo per l'Amministrazione, la finanza e la contabilità (emanato con D.R. n. 127304 del 31 Ottobre 2017, in vigore dal 6 Novembre 2017).

## 10.1 Il documento e il suo processo di redazione

Il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio è il documento consuntivo riferito all'esercizio.

Come previsto dal Regolamento d'Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (Sezione V – consuntivazione), il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio si costituisce dei documenti consuntivi di Ateneo.

Si compone di Conto Economico, Stato Patrimoniale, Nota Integrativa e Rendiconto Finanziario, corredato da un a Relazione sulla Gestione.

Il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio viene predisposto sotto la responsabilità del Direttore Generale alla fine di ogni esercizio. Viene presentato poi dal Rettore al Senato Accademico per un parere preventivo e approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 30 aprile dell'esercizio successivo a quello a cui si riferisce. Il documento è accompagnato, inoltre, da una relazione del Collegio dei Revisori dei Conti attestante la regolarità amministrativo-contabile.

## 10.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere è un documento conosciuto a coloro che redigono il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio. Al contrario, vi è una percezione di limitata considerazione dei dati riportati nelle analisi di contesto e nel monitoraggio dei risultati e degli impatti delle azioni positive da parte di coloro che sono coinvolti nell'approvazione del Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio. Emerge, inoltre, una mancanza di utilizzo dei contenuti del Bilancio di Genere nell'ottica della lettura dei risultati presentati nel documento. Come già riportato nella sezione relativa ai Bilanci di previsione, anche in questo caso il Bilancio di Genere è ritenuto uno strumento che non si inserisce nell'ottica contabile e quindi attualmente non si presenta ancora la possibilità di introdurre una prospettiva di genere nella costruzione del bilancio.

## 10.3 Suggerimenti per l'integrazione

Come illustrato nella sezione riferita al Bilancio Unico d'Ateneo di Previsione Annuale e a quello Triennale, anche nel Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio l'integrazione con il Bilancio di Genere è ritenuta possibile ma in una fase successiva a quella programmatica. Emerge la necessità, quindi, di adottare un approccio integrato, superando il confine settoriale delle singole politiche, a partire sin dalla programmazione strategica, al fine di permettere, quindi, anche l'allocatione e la rendicontazione delle risorse tenendo conto della dimensione di genere nel disegno degli interventi e nella loro implementazione.

*(Intervista a Maria Elena Cavicchi, Dirigente Area Economico-Finanziaria – Unife)*

## 10.4 Come integrare il Bilancio di Genere

In linea con le analisi contenute nella sezione riferita ai Bilanci di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, anche per quanto attiene il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio, l'integrazione con il Bilancio di Genere è coerente con la sperimentazione avviata alla luce dell'art. 38-septies della Legge 31 Dicembre 2009, n. 196, in vigore dal 24 Ottobre 2018, nonché con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 Giugno 2017, che ne ha definito la metodologia, e in coerenza con le Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle università statali italiane, approvate all'ANVUR il 7 Novembre 2018, cui si aggiunge la Direttiva 2/2019.

### ***Metodologia per l'integrazione di Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio e Bilancio di Genere***

Nell'ambito dell'integrazione dell'ottica di genere all'interno del Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio, la classificazione delle voci andrebbe ad allinearsi con quanto discusso per i Bilanci di Ateneo di Previsione Annuale e Triennale, secondo le indicazioni della Circolare del Ministero delle Economia e delle Finanze del 29 marzo 2019 n. 9.

Pertanto, la classificazione delle voci avviene nelle seguenti 3 categorie:

- Spese non quantificabili secondo una prospettiva di genere;
- Spese sensibili al genere, i quali presentano quindi un diverso impatto su uomini e donne;
- Spese volti alla riduzione delle disuguaglianze di genere, che si ricollegano ad azioni attuate al fine quindi di incentivare le pari opportunità.

Il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio costituisce quindi il momento di riflessione in merito all'effettiva aderenza delle spese sostenute con gli stanziamenti previsti a preventivo, andando a considerare quelle che sono le ripercussioni della gestione in ottica di genere.

A questo proposito, si prevede l'analisi puntuale e separata delle risorse impegnate e di quelle rendicontate per quanto attiene le voci indicate come sensibili al genere e quelle indicate come volte alla riduzione delle disuguaglianze di genere, ai fini di fungere un confronto non solo con quanto previsto all'interno dei bilanci autorizzatorio e di previsione, ma anche di approfondire come le risorse siano state allocate ai due generi e quindi di sviluppare delle riflessioni in questo senso.

Il Bilancio Unico d'Ateneo d'Esercizio, insieme all'analisi di contesto aggiornata e riportata nel Bilancio di Genere costituiscono, infatti, i principali documenti cui devono riferirsi gli organi di parità per definire gli obiettivi e le relative azioni sia con riferimento al Piano di Azioni Positive che, come detto (v. par.2), dovrebbe essere inserito all'interno del Piano Strategico e del Piano Integrato dell'Ateneo, sia con riferimento alle ricadute in ottica di genere rilevabili in tutte le Aree strategiche.

## **11. Relazione sulla Performance**

### D.lgs. n. 150/2009

#### **Articolo 10 - Piano della performance e Relazione sulla performance**

*1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:*

*[...]*

*b) un documento da adottare entro il 30 giugno, denominato "Relazione annuale sulla performance", che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il Bilancio di Genere realizzato.*

*[...]*

## 11.1 Il documento e il suo processo di redazione

La Relazione sulla Performance illustra i risultati raggiunti rispetto a quanto programmato attraverso il Piano Integrato e fornisce alle persone interessate un accesso trasparente alle attività dell'Ateneo.

La sua principale finalità è quella di illustrare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti al termine del ciclo della performance, ispirandosi ai principi di trasparenza, comprensibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, coerenza interna ed esterna e partecipazione.

Nel processo di redazione del documento, la Responsabile e il personale dell'Ufficio Programmazione e Controllo di Unife, si occupa della misurazione delle performance e ne riporta i risultati.

Nella stesura della Relazione sulla Performance si fa riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance istituzionale, organizzativa e individuale e vengono presi in considerazione i dati contenuti nel Piano Integrato. Il documento viene redatto a consuntivo, entro il 30 giugno di ogni anno, con riferimento agli obiettivi dell'anno precedente.

La durata del processo di discussione dei contenuti del documento è di circa cinque mesi. Gli Organi coinvolti nel processo sono:

- Rettore;
- Direttore Generale;
- Delegati e Delegate del Rettore;
- Consiglio di Amministrazione.

È inoltre coinvolto nel processo tutto il personale tecnico-amministrativo di Unife, sia nella fase dell'assegnazione degli obiettivi, sia nella fase della misurazione dei risultati raggiunti, garantendo il massimo livello di partecipazione al conseguimento degli obiettivi di Ateneo.

Il documento viene validato entro il 30 giugno di ogni anno, dal Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Il Nucleo di Valutazione, nel ruolo di Organismo Indipendente di Valutazione, procede alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione. Il Nucleo di Valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione.

La Relazione sulla Performance è approvata dal Consiglio di Amministrazione di

Ateneo.

I contenuti del documento hanno ricadute sui sistemi premiali e di incentivazione del personale tecnico-amministrativo.

### 11.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

L'approccio settoriale già messo in luce nel Piano Strategico e nel Piano Integrato emerge anche nella misurazione e valutazione degli obiettivi di performance istituzionale, organizzativa ed individuale presentati nella Relazione sulla Performance. In questo senso, durante il processo di rendicontazione si tiene conto della prospettiva di genere e dei dati emersi nel Bilancio di Genere solo negli obiettivi collegati con l'Area strategica dedicata alla "Disabilità – Pari opportunità – Benessere", con i quali vi è una stretta correlazione. Pertanto, l'unica area nella quale emerge una prospettiva di genere è la sopracitata, nonostante non vi siano particolari resistenze o segnali di ridotto interesse per quanto attiene l'utilizzo del Bilancio di Genere ai fini della misurazione e valutazione degli obiettivi di performance.

Inoltre, il personale coinvolto nella redazione della Relazione sulla Performance risulta essere a conoscenza dell'esistenza del Bilancio di Genere; sembra però mancare una conoscenza di dettaglio dei suoi contenuti.

### 11.3 Suggerimenti per l'integrazione

La Relazione sulla Performance potrebbe giovare dal coinvolgimento delle strutture organizzative e di *governance* dell'Università di Ferrara in attività informative, formative e di condivisione inerenti le politiche di genere e l'impatto che ne potrebbe derivare dalla loro inclusione sulla strategia generale di Ateneo. Ciò contribuirebbe allo sviluppo di riflessioni sulle modalità di misurazione e valutazione degli obiettivi di performance in coerenza con i risultati del Bilancio di Genere, con conseguenze positive in termini di integrazione delle politiche e adozione di azioni trasversali rispetto alle diverse Aree strategiche.

*(Intervista a Cinzia Nani, Responsabile Ufficio Programmazione e Controllo – Unife)*

### 11.4 Come integrare il Bilancio di Genere

La Relazione sulla Performance, come detto, viene redatta coerentemente con le indicazioni del D. Lgs. 150/2009. Tale decreto prevede che il Piano Integrato consideri fra i propri obiettivi anche quelli legati alla promozione delle pari opportunità. Conseguentemente, anche la Relazione sulla Performance dovrebbe prendere in considerazione quest'ottica. Questo documento, inoltre, è richiamato anche dall'ANVUR nelle Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane, che richiedono agli Atenei un esplicito riferimento agli obiettivi di pari opportunità sia nel Piano Integrato che nella Relazione sulla Performance.

In questo contesto, il Bilancio di Genere diviene strumento funzionale alla Relazione sulla Performance. In particolare, contribuisce a questo documento sia dal punto di vista dell'analisi di contesto, che può integrarsi con quella inserita nella Relazione sulla Performance, sia, e soprattutto, per quanto attiene all'attività di monitoraggio

svolta sui risultati e gli impatti delle azioni positive messe in atto dall'Ateneo. Infatti, il Bilancio di Genere presenta una serie di dati qualitativi e quantitativi che permettono una riflessione sul livello di raggiungimento degli obiettivi in termini di performance, contribuendo inoltre a mettere in luce le aree di miglioramento su cui intervenire in termini di parità e pari opportunità.

Il Bilancio di Genere può contribuire alla misurazione dei risultati degli obiettivi identificati attraverso il PAP e nella relazione annuale del CUG e, in un'ottica di *gender mainstreaming*, anche alla rilevazione dei risultati di azioni che non sono specificatamente rivolte all'eguaglianza di genere (come discusso nelle sezioni dedicate al Piano Strategico e al Piano Integrato).

Affinché il Bilancio di Genere possa avere un impatto sulla redazione della Relazione sulla Performance, è fondamentale che i cicli dei documenti si allineino, ed in particolare che i dati del Bilancio di Genere pervengano a chi redige la Relazione sulla Performance prima che questa sia approvata.

## 12. Relazione del Nucleo di Valutazione

### Legge 24 dicembre 1993 n. 537

#### **articolo 5, comma 22**

*Nelle università, ove già non esistano, sono istituiti nuclei di valutazione interna con il compito di verificare, mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, la corretta gestione delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica, nonché l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa. I nuclei determinano i parametri di riferimento del controllo anche su indicazione degli organi generali di direzione, cui riferiscono con apposita relazione almeno annualmente.*

### Legge 19 Ottobre 1999, n. 370

#### **Articolo 1, commi 1 e 2 - Nuclei di valutazione interna degli atenei**

*1. Le università adottano un sistema di valutazione interna della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, verificando, anche mediante analisi comparative dei costi e dei rendimenti, il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica, nonché l'imparzialità e il buon andamento dell'azione amministrativa.*

*2. Le funzioni di valutazione di cui al comma 1 sono svolte in ciascuna università da un organo collegiale disciplinato dallo statuto delle università, denominato "nucleo di valutazione di ateneo", composto da un minimo di cinque ad un massimo di nove membri, di cui almeno due nominati tra studiosi ed esperti nel campo della valutazione anche in ambito non accademico. Le università assicurano ai nuclei l'autonomia operativa, il diritto di accesso ai dati e alle informazioni necessari, nonché la pubblicità e la diffusione degli atti, nel rispetto della normativa a tutela della riservatezza. I nuclei acquisiscono periodicamente, mantenendone*

*l'anonimato, le opinioni degli studenti frequentanti sulle attività didattiche e trasmettono un'apposita relazione, entro il 30 aprile di ciascun anno, al Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica e al Comitato nazionale per la valutazione del sistema universitario unitamente alle informazioni e ai dati di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c). [...]*

#### **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**

##### **Articolo 14**

*[...] L'Organismo indipendente di valutazione della performance:*

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;*
- c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;*
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;*
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;*
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

#### **Legge 30 Dicembre 2010, n. 240**

##### **Articolo 4, lettera r**

*Attribuzione al nucleo di valutazione della funzione di verifica della qualità e dell'efficacia dell'offerta didattica, anche sulla base degli indicatori individuati dalle commissioni paritetiche docenti-studenti, di cui al comma 2, lettera g), del presente articolo, nonché della funzione di verifica dell'attività di ricerca svolta dai dipartimenti e della congruità del curriculum scientifico o professionale dei titolari dei contratti di insegnamento di cui all'articolo 23, comma 1, e attribuzione, in raccordo con l'attività dell'ANVUR, delle funzioni di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relative alle procedure di valutazione delle strutture e del personale, al fine di promuovere nelle università, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.*

## D. Lgs. n. 19 del 27 gennaio 2012

### Articolo 4 - Sistema nazionale di valutazione, assicurazione della qualità e accreditamento delle università

*1. Il sistema nazionale di valutazione, assicurazione della qualità e accreditamento delle università opera in coerenza con gli standard e le linee guida per*

*l'assicurazione della qualità nell'area europea dell'istruzione superiore e si articola in: a) un sistema di valutazione interna attivato in ciascuna università; b) un sistema di valutazione esterna delle università; c) un sistema di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio delle università.*

*2. In tutti i processi della valutazione è assicurato il confronto tra le risultanze della valutazione interna e quelle della valutazione esterna.*

### Articolo 14 Relazione annuale dei nuclei di valutazione interna

*1. La relazione annuale dei nuclei di valutazione interna tiene conto degli esiti del controllo annuale, del monitoraggio degli indicatori definiti al comma 4 dello stesso articolo 12 e delle proposte inserite nella relazione delle commissioni paritetiche docenti-studenti.*

*2. La relazione di cui al comma 1 è redatta sulla base di specifiche indicazioni dell'ANVUR, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lettera c), del decreto del Presidente della Repubblica 1° febbraio 2010, n. 76, e inserita, entro il 30 aprile di ogni anno, nel sistema informativo e statistico del Ministero ed è contestualmente trasmessa, in formato cartaceo, allo stesso Ministero e all'ANVUR.*

## Statuto dell'Università di Ferrara

### Articolo 18 –Nucleo di Valutazione

*Il Nucleo di Valutazione, nel rispetto del principio della libertà dell'insegnamento e della ricerca, svolge, in piena autonomia e con modalità organizzative proprie, la funzione di verifica della qualità e dell'efficacia dell'offerta didattica, dell'attività di ricerca, della Terza Missione e delle attività gestionali e tecnico-amministrative. [...]*

## Regolamento sull'istituzione e il Funzionamento del Nucleo di Valutazione di Ateneo

### Articolo 4, comma 6

*Il Nucleo analizza il funzionamento delle strutture amministrative e di servizio, al fine di fornire agli Organi di Governo le indicazioni opportune per l'attuazione di interventi volti a migliorarne l'efficacia, l'efficienza e la qualità, anche con riferimento alle disposizioni di cui al Regolamento di Amministrazione e Contabilità. Predispone annualmente una relazione con la quale riferisce agli Organi accademici sulle attività di valutazione effettuate nel periodo di riferimento. Il Rettore, coadiuvato dal Coordinatore del Nucleo, presenta la relazione ai suddetti Organi. La relazione annuale viene pubblicata sul portale di Ateneo, nel sito web del Nucleo di Valutazione.*

## 12.1 Il documento e il suo processo di redazione

La relazione annuale del Nucleo di Valutazione, redatta ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 19/2012, è un documento di valutazione relativo al funzionamento del sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo con riferimento a didattica, Ricerca, Terza missione e attività gestionale dell'Ateneo, nonché al funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il documento fornisce un quadro complessivo dell'articolata realtà universitaria e delle diverse dimensioni che la compongono. Detta relazione copre solo una parte dell'attività valutativa del Nucleo, pertanto l'Organo ha stabilito di raccogliere detta relazione e tutti i documenti redatti annualmente nello svolgimento delle proprie attività in un'antologia annuale aggiungendo, considerazioni derivanti dall'esame delle aree oggetto di valutazione riconducibili all'Offerta formativa di terzo livello, all'Internazionalizzazione e alla Ricerca scientifica. Per ciascuna di esse, viene fornito un quadro conciso degli aspetti metodologici sottostanti, corredato da commenti e osservazioni che si inquadrano nel ruolo propositivo e di stimolo esercitato dal Nucleo congiuntamente a quello, più consueto, di valutazione e verifica dei principali risultati conseguiti dall'Ateneo.

I contenuti delle diverse relazioni sono caricate in piattaforme ministeriali per la messa a disposizione di MIUR e ANVUR.

Il contenuto della relazione del Nucleo di Valutazione ha orizzonte temporale annuale. I dati analizzati generalmente si riferiscono all'ultimo triennio, ma possono estendersi all'ultimo quinquennio in casi di comprovata necessità.

I contenuti della relazione del Nucleo di Valutazione afferiscono a tre aree principali:

- Rilevazione dell'opinione della comunità studentesca in merito alla didattica;
- Rilevazione dei risultati ottenuti in termini di performance;
- Rilevazione qualità ed efficacia offerta formativa, della ricerca e della terza missione.

A queste tematiche va ad aggiungersi quella inerente la disabilità, la quale si traduce nella Relazione annuale sulla disabilità. Tale documento viene redatto annualmente a partire dal 2016 e prevede l'utilizzo di dati forniti dall'Ufficio Coordinamento normativa di Ateneo e convenzioni. In ottemperanza al d.lgs. 150/2009 la relazione prevede un'analisi delle politiche sulla disabilità della componente studentesca, personale docente e personale tecnico-amministrativo. Si tratta di una relazione a sé stante rispetto a quella del Nucleo di Valutazione, la cui deliberazione non segue una scadenza precisa, ma si realizza per prassi alla fine di marzo.

I dati utilizzati ai fini della redazione della relazione annuale del Nucleo di Valutazione provengono da una molteplicità di fonti, fra i quali si annoverano, a titolo esemplificativo: questionari somministrati alla comunità studentesca ai fini della rilevazione della loro opinione in merito alla qualità della didattica, documenti di programmazione quali il Piano Integrato oppure documenti di rendicontazione come la Relazione sulla Performance, indicatori ANVUR relativi ai corsi di studio, relazioni inerenti al sistema AVA (Autovalutazione – Valutazione periodica - Accredimento) in termini di didattica e di ricerca, nonché documenti quali le evidenze provenienti dalle relazioni delle commissioni paritetiche o dai rapporti di riesame. Nel processo di redazione, la responsabile della Ripartizione Servizi Direzionali e di

Coordinamento supporta il Nucleo di Valutazione nella raccolta dati utile alla definizione dei contenuti della relazione. Tali contenuti vengono discussi ed approvati in forma collegiale dall'Organo.

In termini di ricadute, il documento impatta sul Piano Operativo Annuale per la Qualità e sulla definizione, all'interno dei documenti di programmazione, di azioni coerenti con i risultati emersi dalla relazione, nell'ottica del miglioramento continuo.

## 12.2 Grado di integrazione del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere si presenta come uno strumento ben noto sia alle componenti del Nucleo di Valutazione, sia alle componenti degli uffici che supportano la redazione della Relazione del Nucleo di Valutazione e verso le quali le stesse mostrano sensibilità.

La relazione annuale del Nucleo di Valutazione è redatta in conformità alle Linee guida annualmente emanate dall'ANVUR. Sulla piattaforma CINECA per la Relazione 2019 è stata per la prima volta prevista la possibilità di inserire considerazioni del Nucleo sui documenti di bilancio predisposti dall'Ateneo su tematiche specifiche (bilancio sociale, di genere, di sostenibilità, ecc.).

## 12.3 Suggerimenti per l'integrazione

Ai fini dell'integrazione del Bilancio di Genere all'interno della Relazione del Nucleo di Valutazione, è bene ricordare che questa Relazione consiste in un'attività di rendicontazione, e che andrebbe quindi a seguire una attività di programmazione e di definizione di obiettivi ed azioni specifiche per il genere.

Coloro che si occupano della redazione del documento hanno mostrato una particolare attenzione all'integrazione del Bilancio di Genere nel documento. In particolare, è stata stressata la rilevanza della tematica e nel contempo i primi passi compiuti da ANVUR nell'inserire la tematica, insieme a molte altre, nella relazione annuale.

Inoltre, ai fini dell'inclusione dei contenuti del Bilancio di Genere all'interno della Relazione, viene messo in luce come vi sia una discrasia fra le tempistiche di redazione dei due documenti: poiché la Relazione viene predisposta nei mesi di maggio/agosto, risulterebbe fondamentale la presenza di dati aggiornati per quanto riguarda gli indicatori di contesto e di risultato utilizzati dal Bilancio di Genere. In questo senso, la creazione di un report di sintesi contenente indicatori di genere, fornito con tempestività, potrebbe incentivare l'inclusione dell'ottica di genere nel documento.

*(Intervista a Monica Campana, Responsabile Ripartizione Servizi Direzionali e di Coordinamento – Unife)*

## 12.4 Come integrare il Bilancio di Genere

In ottemperanza al D. Lgs. 150/2009 e in particolare all'art. 14, comma 4, lett. h, la Relazione del Nucleo di Valutazione è tenuta a verificare le buone pratiche messe in atto dall'Ateneo anche in tema di promozione delle pari opportunità. La direttiva 2/2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* del Ministero per la Pubblica Amministrazione prevede, inoltre, che il CUG predisponga entro il 30 marzo di ogni anno, una relazione sulla situazione del personale riferita all'anno precedente, da trasmettere anche all'Organismo Indipendente di Valutazione che esaminerà ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. Alla luce delle riflessioni che vengono svolte nelle sezioni relative al Piano Integrato e alla Relazione sulla Performance, per quanto attiene l'integrazione dell'ottica di genere nella definizione degli obiettivi e nella lettura dei risultati di performance, emerge pertanto che sarà importante che la Relazione del Nucleo di Valutazione tenga conto sia della Relazione del CUG sopra richiamata, sia del Bilancio di Genere. Inoltre, per il ruolo che svolge, la Relazione del Nucleo di Valutazione è strumento fondamentale per porre in evidenza eventuali criticità o punti di attenzione in merito alle modalità di perseguimento degli obiettivi di eguaglianza di genere e per suggerire modalità per rendere obiettivi ed azioni più efficienti ed efficaci, al fine di garantire lo sviluppo di migliori politiche per le pari opportunità.



Archivio Unife

# unife

Nel futuro da sempre.

Corsi di Studio a.a. 2019/2020

Corso	Numero di CREDITI	INSEGNANTI
...	...	...
...	...	...
...	...	...



## IV. Conclusioni

di Silvia Borelli

Dal 2012 l'Università di Ferrara pubblica, ogni anno, il suo Bilancio di Genere. Giunti all'ottava edizione, è inevitabile domandarsi se il Bilancio di Genere sia utile e se abbia prodotto delle ricadute nelle politiche di Ateneo. Per questo, l'edizione 2018 del Bilancio di Genere è interamente dedicata alla riflessione su come e quanto il Bilancio di Genere incida nella *governance* dell'Università di Ferrara.

Dalle tante interviste svolte emerge un quadro non proprio confortante: tutte le persone intervistate conoscono il Bilancio di Genere, pochissime lo utilizzano perlopiù in maniera settoriale. Ma andiamo con ordine. La conoscenza pressoché generalizzata del Bilancio di Genere è il risultato dell'attività di comunicazione e diffusione svolta dal Comitato scientifico e dal Gruppo operativo per il Bilancio di Genere. Peraltro, il Bilancio di Genere di Unife è conosciuto e preso a modello anche in altri Atenei italiani. L'esperienza maturata negli anni ha avuto un pieno riconoscimento all'interno del gruppo che ha redatto le Linee guida CRUI per il Bilancio di Genere, a cui hanno partecipato Silvia Borelli e Chiara Oppi, e a cui ha contribuito Lucia Manzalini.

Nei tanti anni di lavoro, abbiamo dunque costruito un modello di riferimento del Bilancio di Genere, e migliorato il suo processo redazionale, assestandoci su un ciclo triennale (descritto in questo volume in Nota Metodologica) che dovrebbe permetterci di sviluppare quello che ancora non si è riusciti a realizzare: l'ancoraggio del Bilancio di Genere ai documenti di *governance* dell'Ateneo. Si apre dunque una nuova fase di lavoro per il Comitato Scientifico e per il Gruppo Operativo per il Bilancio di Genere, una fase in cui sarà necessario spiegare perché serve il Bilancio di Genere ai fini della redazione dei documenti di programmazione e rendicontazione di Unife. Per rispondere a tale domanda, nel Bilancio di Genere 2018 si è partiti dai suggerimenti di chi elabora i documenti di *governance* dell'Ateneo. Molte persone intervistate ci hanno consigliato azioni specifiche sul *come* integrare il Bilancio di Genere, quali, ad esempio, la formazione del personale sui temi di genere e la sua migliore connessione con i documenti che si collocano al vertice della programmazione, come il Piano Strategico e il Piano Integrato. In nessuna intervista è tuttavia emerso il valore dell'integrazione del Bilancio di Genere nell'intero ciclo di *governance* dell'Ateneo. E forse proprio da qui dovrebbe iniziare la nostra futura auspicabile formazione: comprendere perché i dati che risultano nel Bilancio di Genere dovrebbero essere utilizzati dagli Organi e dagli uffici dell'Ateneo. Si tratterà, in sostanza, di spiegare l'importanza di promuovere l'eguaglianza di genere all'interno dell'Università, i vantaggi che se ne possono ricavare, le risorse che si eviterebbero di sprecare.

Nel percorso formativo, sarà anche fondamentale evidenziare l'esigenza di superare la *settorialità* delle tematiche di genere. Come già sottolineano, il Bilancio di Genere risulta già utilizzato ai fini della redazione di alcuni documenti (ad esempio, il Piano Strategico, il Piano Integrato e la Relazione sulle performance), ma solo in alcuni capitoli specifici relativi alle *pari opportunità*. La logica settoriale non rispetta il *gender mainstreaming* secondo cui, appunto, l'ottica di genere dovrebbe permeare

tutte le politiche dell'Ateneo.

Quanto al *come* integrare il Bilancio di Genere nei documenti della *governance* dell'Ateneo, si è già detto che molti suggerimenti sono stati espressi nelle interviste. Il gruppo di lavoro che ha redatto il Bilancio di Genere 2018 ha inserito, per ogni documento, un paragrafo in cui si avanzano ulteriori proposte, sulla base delle indicazioni normative in materia e delle eventuali *best practices* esistenti, ricalcando, in sostanza, quanto previsto nelle Linee guida CRUI. Particolarmente rilevante è la questione dell'integrazione del Bilancio di Genere nel Bilancio unico d'Ateneo di previsione annuale e triennale e nel Bilancio unico d'Ateneo d'esercizio. La riclassificazione delle spese ivi suggerita si configura fondamentale per comprendere l'impatto delle spese di Ateneo su donne e uomini, e di conseguenza per misurare l'impegno dell'Ateneo nella promozione dell'eguaglianza di genere.

Altro passaggio essenziale per promuovere l'integrazione del Bilancio di Genere nella *governance* dell'Ateneo riguarda i *tempi* dell'elaborazione dei diversi documenti. Come emerge chiaramente dalla figura riportata in apertura del Bilancio di Genere 2018, affinché il Bilancio di Genere possa incidere sui documenti di programmazione e rendicontazione, deve essere redatto prima che questi vengano pubblicati. In questo ambito, un passaggio chiave riguarderà l'attuazione della Direttiva n. 2/2019 "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*", che prevede una serie di adempimenti, tra cui la presentazione al Comitato Unico di Garanzia entro il 1° marzo di ogni anno, di un insieme di informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità nell'Ateneo. Il modo in cui l'Ateneo intenderà adempiere alla Direttiva n. 2/2019 sarà importante per determinare i futuri sviluppi del Bilancio di Genere.

Infine i contenuti. Finora, nell'elaborazione del Bilancio di Genere si è tenuto poco conto dei contenuti e della struttura dei documenti di programmazione e rendicontazione. È tuttavia evidente che, ai fini di un'efficace integrazione dei contenuti del Bilancio di Genere nelle politiche di Ateneo, si rende necessaria una riorganizzazione del processo di programmazione e rendicontazione, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli. A tale scopo, sarà importante una revisione degli indicatori contenuti nel Bilancio di Genere, in modo che questi possano poi essere utilizzati nei documenti di *governance*. Per fare questo sarà necessario conoscere il contenuto e la struttura dei documenti di programmazione e rendicontazione: il Bilancio di Genere dovrebbe infatti diventare lo strumento che consente di declinare tali elementi in ottica di genere.

Come già osservato, si apre ora una nuova fase di lavoro per il Comitato Scientifico e il Gruppo Operativo per il Bilancio di Genere. Gli ambiti, i contenuti e l'intensità di questa nuova fase dipenderà dalle scelte future degli Organi di Governo di Ateneo. Le più volte richiamate "*Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani*" della Fondazione CRUI, dovrebbero essere in questo senso d'aiuto: esse intendono, appunto, guidare le Università italiane nel lungo e impervio percorso diretto a promuovere l'eguaglianza di genere.

## V. Commenti

### Cristiana Fioravanti

*Professoressa Ordinaria di Diritto dell'Unione Europea, Coordinatrice del Nucleo di Valutazione dell'Università di Ferrara*

Il Bilancio di Genere si configura come strumento strategico e operativo, utile al fine della programmazione, della rendicontazione e della valutazione delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni: uno strumento che consente dunque di guardare all'interno l'amministrazione, valutando la partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli organizzativi e negli organi di governo e l'impatto di genere delle scelte organizzative operate dalla governance.

In questo senso, l'Università degli Studi di Ferrara ha lavorato al proprio Bilancio di genere fin dal 2012 e ha contribuito, con la propria rappresentanza, alla redazione delle "Linee Guida per la redazione del Bilancio di Genere" emanate dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane nel settembre scorso per guidare gli atenei ad una stesura omogenea e standardizzata, riconoscendolo come strumento importante e necessario per promuovere concretamente l'uguaglianza e la parità di genere.

Non ultima, la recente Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, oltre ad aver chiaramente sottolineato la rilevanza del ruolo del Comitato Unico di Garanzia all'interno delle amministrazioni, ha collocato il Piano triennale di azioni positive come allegato al Piano della performance, e ha inserito il Bilancio di Genere tra i documenti di cui l'Amministrazione deve dotarsi. Il Bilancio di Genere diventa quindi uno strumento cardine e un punto centrale dei processi decisionali di Ateneo, al fine di orientare le politiche a livello strategico e di leggerne i risultati nell'ottica dell'eguaglianza di genere, anche attraverso la trasmissione della relazione agli Organi di indirizzo politico-amministrativo e al Nucleo di Valutazione, che nel mio Ateneo ho l'onore di coordinare e che dall'anno prossimo si potrà esprimere come previsto anche dalla nuova normativa.

Si tratta quindi di un percorso tracciato nella direzione di incrementare il ruolo delle politiche per l'eguaglianza di genere, per giungere ad una diffusione delle stesse che, in ottica di *gender mainstreaming*, le renda davvero parte integrante della programmazione strategica delle istituzioni. In tal modo, la prospettiva di genere diviene lente di analisi privilegiata del contesto, elemento dirimente delle scelte politiche e chiave di lettura dei risultati conseguiti, anche al fine di riorientare la programmazione.

# VI. Appendice

## Acronimi e abbreviazioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione	D.M.	Decreto Ministeriale
ANVUR	Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca	D.P.R.	Decreto Presidente della Repubblica
AQ	Assicurazione della qualità	D.R.	Decreto Rettorale
Art.	Articolo	Es.	Esempio
AVA	Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento	ICT	Information and Communication Technologies
c.	Comma	ISEF	Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria
CdS	Corso di Studio	L.	Legge
Cfr.	Confronta	L	Laurea
CFU	Crediti Formativi Universitari	Let.	Lettera
CINECA	Consorzio Interuniversitario Italiano	LM	Laurea Magistrale
CIVIT	Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche	LMCU	Laurea Magistrale a Ciclo Unico
CNSU	Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari	MIUR	Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
CP	Consiglio di Parità	n.	numero
CRUI	Conferenza dei Rettori Università Italiane	OO.AA.	Organi Accademici
CUG	Comitato Unico di Garanzia	ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
CUN	Consiglio Universitario Nazionale	PAP	Piano triennale di azioni positive
DID	Indicatore sulla sostenibilità della Didattica	Pag.	Pagina
DG	Direttore Generale	Par.	Paragrafo
D.L.	Decreto Legge	PP.AA.	Pubbliche Amministrazioni
D. Lgs	Decreto legislativo	PNR	Programma Nazionale per la Ricerca
		Prot.	Protocollo
		PTA	Personale Tecnico Amministrativo
		Rep.	Repertorio
		RPCT	Responsabile della Prevenzione e Corruzione e della Trasparenza
		RSA	Rappresentanza Sindacale Aziendale

RSU	Rappresentanza Sindacale Unitaria
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
Unife	Università degli studi di Ferrara
V.	Vedi
VQR	Valutazione Qualità della Ricerca



Area for handwritten notes, consisting of 30 horizontal dotted lines.



Area for handwritten notes, consisting of 25 horizontal dotted lines.



**Università  
degli Studi  
di Ferrara**

**Nel futuro da sempre**

