

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019

ANNO 2023

INDICE

“MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” – Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e il sottosegretario delegato alle pari opportunità n. 2/2019.....	1
ANNO 2023	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	4
1.1 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	4
TABELLA 1.1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	4
TABELLA 1.1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	5
TABELLA 1.1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	5
TABELLA. 1.1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	6
TABELLA 1.1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	7
TABELLA 1.1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.1.7 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	8
TABELLA 1.1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	10
TABELLA 1.1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ – Part time a richiesta del dipendente.....	13
TABELLA 1.1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....	14
TABELLA 1.1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	14
1.2 – PERSONALE DOCENTE	15
TABELLA 1.2.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	15
TABELLA 1.2.2 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	15
TABELLA 1.2.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	16
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	17

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE	17
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	18
3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO.....	18

Tipo di amministrazione: UNIVERSITA' NON STATALE

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

1.1 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

TABELLA 1.1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Direttore generale									1		1
Dirigenti di II fascia								1	1		2
Funzionario Cat D con incarico da Dirigente di II fascia			1								1
Funzionari Cat. D		1	3	3			2	11	3		23
Collaboratori Cat. C2	1	3	3	1		2	7	6	2		25
Coadiutori Cat. B2			1					3	2	1	7
Ausiliari Cat. A					1				2	1	4
Funzionari Cat. D – Tempo determinato							1				1
Collaboratori Cat. C2 Tempo determinato							1	1			2
Totale personale	1	4	8	4	1	2	11	22	11	2	66
% sul personale complessivo (67)	1,5%	6,1%	12,1%	6,1%	1,5%	3,0%	16,7%	33,3%	16,7%	3,0%	

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero delle persone in servizio al 31/12/2023 per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento).

TABELLA 1.1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	To t	%
Tempo Pieno	1	3	8	4	1	17	94%	2	11	17	7	1	38	79%
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	6%	0	0	5	4	1	10	21%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	1	4	8	4	1	18	100%	2	11	22	11	2	48	100%
Totale %	5,6%	22,2%	44,4%	22,2%	5,6%			4,2%	22,9%	45,8%	22,9%	4,2%		

TABELLA 1.1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Particolare Posizione Organizzativa	3	100%			3	
Totale personale	18		49		66	
% sul personale complessivo	16,7%				4,5%	

TABELLA. 1.1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni			1			1	5,6%	2	8	4	4		18	40,0%
Tra 3 e 5 anni	1			1		2	11,1%			3			3	6,7%
Tra 5 e 10 anni		1	1	1		3	16,7%		3	3			6	13,3%
Superiore a 10 anni		3	6	2	1	12	66,6%			11	5	2	18	40,0%
Totale	1	4	8	4	1	18	100%	2	11	21	9	2	45	100%
Totale %	5,6%	22,2%	44,4%	22,2%	5,6%			4,4%	24,4%	46,8%	20,0%	4,4%		

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per classe di età.

TABELLA 1.1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti (D-U)	%
Direttore generale	0		€ 60.958,28		NON POSSIBILE CONFRONTO	
Dirigenti di II fascia a tempo determinato e indeterminato	€ 50.914,66		€ 51.259,86		€ 345,20	1%
Funzionari – Cat. D	€ 31.314,50		€ 27.909,14		€ - 3.405,36	-12%
Collaboratori – Cat. C2	€ 25.779,03		€ 24.463,25		€ - 1.315,78	-5%
Coadiutori – Cat. B2	24.316,07		€ 21.787,76		€ - 2.528,31	-12%
Ausiliari - Cat. A	€ 21.733,77		€ 19.283,82		€ 2.449,95	-13%
Totale personale	17		38		55	

Nota Metodologica – Sono state inserite il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, rapportando all'anno le assunzioni effettuate in corso d'anno.

TABELLA 1.1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			2	67%	3	67%
Master di I livello						
Master di II livello			1	33%	1	33%
Dottorato di ricerca						
Totale personale			3		4	100,00%
% sul personale dirigenziale			100%			

TABELLA 1.1.7 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Nota Metodologica – Tabelle compilate per ciascun profilo e livello di inquadramento

FUNZIONARI – CAT. D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			3	18%	3	12%
Laurea magistrale	8	100%	14	82%	22	88%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8		17		25	
% sul personale complessivo cat.D	32%		68%			100,00%

COLLABORATORI – CAT. C2	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	6	75%	6	32%	12	45%
Laurea			2	11%	2	7%
Laurea magistrale	2	25%	11	57%	13	48%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	8		19		27	
% sul personale complessivo cat C2	30%		70%			100,00%

COADIUTORI – CAT. B2	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	17%	5	83%	6	86%
Laurea						
Laurea magistrale			1	17%	1	14%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		6		7	
% sul personale complessivo cat.B2	14%		86%			100,00%

AUSILIARI – CAT. A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	100%	3	100%	4	100%
Diploma di scuola superiore						
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1		3		4	
% sul personale complessivo cat.A	25%		75%			100,00%

TABELLA 1.1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Chiamata collocamento D giugno 2023	1	33%	2	67%	3	1%	U
Concorso istr. Tecnico D Francese	1	33%	2	67%	3	1%	U
Concorso Istr. Tecnico D Prove	2	67%	1	33%	3	1%	U
Procedura selettiva per la copertura di n. 1 posto di Professore universitario di ruolo di prima fascia- S.S.D. SECS-P/06	4	80%	1	20%	5	2%	U
Procedura selettiva per la copertura di n. 1 posto di Professore universitario di ruolo di prima fascia- S.S.D. M-PED/02	2	50%	2	50%	4	2%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo B – S.S.D. L-LIN/10	2	50%	2	50%	4	2%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. INF/01	2	50%	2	50%	4	2%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. SECS-P/10	2	50%	2	50%	4	2%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. SECS-S/06	2	50%	2	50%	4	2%	U
Procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 1 posto di ricercatore a tempo determinato di tipo A – S.S.D. INF/01	2	50%	2	50%	4	2%	U
UNIVDA/RAVA/01/2022	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/RAVA/02/2022	1	33%	2	67%	3	1%	D
UNIVDA/RAVA/03/2022	1	33%	2	67%	3	1%	D
UNIVDA/RAVA/04/2022	1	33%	2	67%	3	1%	U
UNIVDA/RAVA/05/2022	1	33%	2	67%	3	1%	U
UNIVDA/RAVA/06/2022	2	67%	1	33%	3	1%	D
UNIVDA/RAVA/07/2022	1	33%	2	67%	3	1%	D

UNIVDA/RAVA/08/2022	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/RAVA/09/2022	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/RAVA/10/2022	1	33%	2	67%	3	1%	D
UNIVDA/RAVA/11/2022	1	33%	2	67%	3	1%	U
UNIVDA/RAVA/12/2022	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/NODES/01/2022	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/NODES/02/2022	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/NODES/03/2022	1	33%	2	67%	3	1%	U
UNIVDA/NODES/04/2022	1	33%	2	67%	3	1%	U
RAVA/AR01/ZANETTI	0	0%	3	100%	3	1%	D
UNIVDA/POFSE/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
UNIVDA/POFSE/02/2023	2	67%	1	33%	3	1%	D
UNIVDA/POFSE/03/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/POFSE/04/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/NODES_S3_POC/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/NODES_S4_POC/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
UNIVDA/BORSAGP/02/2022	1	33%	2	67%	3	1%	U
UNIVDA/BORSA_AS/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/CRTMASREV/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
UNIVDA/CRTMASREV/02/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
TESFER/PRGT/01/2022	1	33%	2	67%	3	1%	D
VES/PRGT/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
VES/PRGT/02/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
VES/PRGT/03/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
FER/PRGT/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
BAJ/PRGT/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
BAJ/PRGT/02/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
PIO/PRGT/02/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
TES/PRGT/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
BER/PRGT/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
BER/PRGT/03/2023	2	67%	1	33%	3	1%	D
BER/PRGT/05/2023	1	33%	2	67%	3	1%	U
SHS/PRGT/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
FER/PRGT/02/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
TES/PRGT/02/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
PIO/PRGT/03/2023	1	33%	2	67%	3	1%	U
TES/PRGT/03/2023	2	67%	1	33%	3	1%	D
UNIVDA/AS/PRGT/01/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
UNIVDA/NODES_S4_POC_PRGT/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	D
SHS/PRGT/03/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D
ALD/PRGT/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
MONTUR/PRGT/01/2023	2	67%	1	33%	3	1%	U
SHS/PRGT/04/2023	1	33%	2	67%	3	1%	D

PROGETTI DI RICERCA PER BORSE DI DOTTORATO	0	0%	3	100%	3	1%	D
POC ACCADEMICI	2	67%	1	33%	3	1%	U
BANDI A CASCATA - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE - LINEA A-B	1	33%	2	67%	3	1%	U
BANDI A CASCATA - COMITATO TECNICO - LINEA A-B	2	67%	1	33%	3	1%	U
BANDI A CASCATA - COMMISSIONE DI VALUTAZIONE - MEZZOGIORNO	1	33%	2	67%	3	1%	U
BANDI A CASCATA - COMITATO TECNICO - MEZZOGIORNO	3	100%	0	0%	3	1%	U
totale personale	102	50%	104	50%	206	100%	
% su personale complessivo	50%		50%				

Nota Metodologica – Sono state inserite per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale tecnico amministrativo, di personale docente e assegni di ricerca) il numero e la percentuale di uomini e donne

TABELLA 1.1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ – Part time a richiesta del dipendente

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
Part time verticale - 83,33%											1	1
Part time verticale – 89,16%								1				1
Part time verticale – 91,66%								1				1
Part time orizzontale – 77,78%		1				1						
Part time orizzontale – 91,66%									2			2
Part time orizzontale – 83,33%									1			1
Part time orizzontale – 87,50%								1				1
Part time orizzontale – 88,89%								2				2
Part time misto – 67,12									1			1
Totale		1				1			5	4	1	10
Totale %		9%				9%			46%	36%	9%	91%

Nota Metodologica: Sono state indicati il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell’anno. Per il part-time è stato specificato il tipo: orizzontale/verticale/misto e la relativa percentuale.

TABELLA 1.1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	20	30%	46	70%	66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			106	100%	106
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	33	13%	231	88%	264
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (mezze giornate)	3 mezze giornate	7%	42 mezze giornate	93%	45 mezze giornate

TABELLA 1.1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	7,5	5	23,5	13		49	11%	11,75	30,75	52,25	11,25	7,5	113,5	10,09%
Aggiornamento professionale	34	85,3	133,95	55,25	1	309,5	69%	84	187,71	410,14	187,5	13,25	882,6	78,42%
Competenze manageriali /Relazionali			45,5			45,5	10%			14			14	1,24%
Tematiche CUG	3	6	12	6	3	30	7%		15	47,75	15	3	80,75	7,18%
Violenza di genere														
Altro (specificare)	1	4,5	8,5	2	0,5	16,5	4%	2,5	8	13,5	10	0,5	34,5	3,07%
Totale ore	45,5	100,8	223,45	76,25	4,5	450,5	100%	98,25	241,46	537,64	223,75	24,25	1125,35	100%
Totale ore %	10%	22%	50%	17%	1%			8,7%	21,5%	47,7%	19,9%	2,2%		

Nota Metodologica – Sono state inserite la somma delle ore di formazione fruita per i tipi di formazione indicati.

1.2 – PERSONALE DOCENTE

TABELLA 1.2.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
Professori Ordinari	0	1	1	4	1	0	0	1	2	3	13
Professori Associati	0	0	2	10	1	0	2	1	5	1	22
Ricercatori di ruolo	0	0	0	5	2	0	0	2	2	2	13
Ricercatori a tempo det	1	3	0	0	0	0	2	2	0	0	8
Totale personale	1	4	3	19	4	0	4	6	9	6	56
% sul personale complessivo (56)	2%	7%	5%	34%	7%	0%	7%	11%	16%	11%	100%

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero dei docenti in servizio al 31/12/2023 per tipo di ruolo.

TABELLA 1.2.2 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	3	1	3	0	8	14%	0	3	2	1	1	7	13%
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	3	1	6	11%	0	1	1	2	1	5	9%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	4%	0	0	0	1	0	1	2%
Superiore a 10 anni	0	0	0	12	3	15	27%	0	0	3	5	4	12	21%
Totale	1	4	3	19	4	31		0	4	6	9	6	25	
Totale %	2%	7%	5%	34%	7%			0%	7%	11%	16%	11%		

Nota Metodologica – Sono state inserite il numero di persone per classi di anzianità di permanenza, per classe di età.

TABELLA 1.2.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Professori Ordinari	41.849,39	51.298,44	9.449,05	18,42%
Professori Associati	33.765,18	37.586,40	3.821,22	10,17%
Ricercatori di ruolo	31.176,50	29.127,57	-2.048,93	-7,03%
Ricercatori a tempo det.	21.482,21	21.042,04	-440,17	-2,09%
Totale personale	31	25	56	

Nota Metodologica – Sono state inserite il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali, rapportando all'anno le assunzioni effettuate in corso d'anno.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Nel corso del 2023 l'Ateneo ha collaborato con il Comitato Permanente di Garanzia (CPG/CUG), mettendo in atto alcune azioni volte alla promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro. In particolare la sinergia tra Ateneo e CPG (CUG) ha permesso che fossero portate a termine o avviate le seguenti iniziative:

- revisione del regolamento relativo al funzionamento del CPG (CUG);
- realizzazione del "Codice di Condotta per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazioni e molestie nell'Ateneo" emanato con Decreto Rettorale n. 143 prot. n. 16310/I/03, del 10 ottobre 2023;
- avvio della revisione della pagina del CPG/CUG presente nel sito web dell'Ateneo;
- progettazione e realizzazione di un incontro di formazione con tutto il personale tecnico-amministrativo per la presentazione delle attività del CPG e del Codice di Condotta;
- organizzazione per il personale tecnico amministrativo e il personale docente di una sperimentazione del gioco da tavola LALEOLAB;
- definizione delle Azioni Positive inserite nel PIAO approvato dal Consiglio dell'Università il 23 gennaio 2024 con deliberazione n. 2 .

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Rendere consapevole la componente amministrativa, docente e studentesca dell'esistenza del CPG (CUG) e delle finalità che riveste

Azioni:

- A. Creazione di una pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale;
- B. Realizzazione di un'attività di formazione (6 ore suddivise in due incontri) su "Questioni di Genere al Lavoro" presente nel Piano di formazione del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2024 e collegata agli esiti della ricerca sul benessere organizzativo.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo; personale docente; studentesse e studenti.

Misurazione:

- A. Numero di accessi alla pagina del sito di ateneo dedicata al CPG (CUG) (Azione A)
- B. Numero di partecipanti all'attività (almeno 20) e nella relativa valutazione (azione B)

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività formativa sarà finanziata con fondi per la formazione del personale.

Nota Metodologica – Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Costruire un ambiente e una cultura organizzativa rispettosa di tutte le espressioni dell'identità di genere.

Azioni:

- A. Revisione del regolamento per l'accesso alla carriera alias.

Misurazione:

- A. Verbali del CPG di discussione e approvazione del nuovo regolamento
- B. Nuovo regolamento (documento)
- C. Incontri di presentazione del nuovo regolamento
- D. Diffusione del nuovo regolamento a tutta la comunità accademica – pubblicazione nel sito di Ateneo e invio a tutta la comunità accademica

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa.

Nota Metodologica: Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Rilevare e valutare il diverso impatto delle politiche attuate dall'Università sull'intera comunità del personale tecnico-amministrativo, docente e studenti

Azioni:

- redazione del Bilancio di Genere (BG)
- redazione del Gender Equality Plan (GEP)

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- Verbali di incontri per la preparazione del BG e del GEP
- Documenti (BG e GEP) approvati
- Riunioni di presentazione dei due documenti e relativa diffusione (pubblicazione sul sito e invio a tutto il personale con file attached)

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Nota Metodologica: Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Dotarsi di procedure di segnalazione di azioni vessatorie, molestie e discriminazioni per incrementare la consapevolezza collettiva e istituzionale, garantire la tutela individuale e abbassare la soglia di accettazione sociale di questi comportamenti.

Azioni:

- A. Dotare l'Ateneo di un *consigliere di fiducia*.
- B. Progettazione e implementazione di una pagina del sito, di facile accesso, dedicata a comportamenti vessatori, molestie e discriminazioni in Ateneo.
- C. Valutazione di fattibilità sulla realizzazione, nell'ambito della suddetta pagina del sito, di uno spazio di segnalazione anonima (con campi a risposta chiusa e aperta), a scopo di rilevazione del fenomeno nel suo complesso e dimostrazione di attenzione alla questione.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- Pubblicazione del Bando per la selezione del Consigliere di Fiducia
- Espletazione delle procedure di selezione (Verbali)
- Nomina del Consigliere di Fiducia
- Numero di incontri effettuati dal Consigliere di fiducia e relazione sulle sue attività
- Numero di accessi alla pagina del sito (punto B)
- Relazione sulla fattibilità di uno spazio di segnalazione anonima.

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: Budget Cug 2024.

Nota Metodologica: Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Incidere sul e migliorare il benessere organizzativo/stress lavoro correlato, nonché il livello di soddisfazione delle risorse umane, mediante una ricerca che utilizzi tecniche di indagine sia qualitative sia quantitative (interviste, questionari, focus group, ...), e che costituisca la base su cui individuare opportune azioni di intervento.

Azioni:

- A. Analizzare i risultati e i limiti dei questionari somministrati nell'indagine del 2022 e 2023, che derivano dal template standardizzato proposto dalla Funzione pubblica/ANAC;
- B. Concludere l'indagine "Star bene in Ateneo: il benessere organizzativo nell'Università della Valle d'Aosta", rivolta al personale docente e tecnico-amministrativo, sul benessere organizzativo e diffondere i risultati dell'indagine;
- C. A partire dai risultati della ricerca individuare le possibili azioni di miglioramento per le tematiche ritenute più critiche.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- A. Riunioni per l'approvazione dei questionari per la realizzazione dell'analisi
- B. report di ricerca
- C. partecipanti (almeno 40) realizzazione di due sessioni informative online di restituzione dei risultati dell'indagine
- D. Numero di azioni di miglioramento individuate/definite

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: l'azione non comporta alcuna spesa

Nota Metodologica: Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Rendere il lavoro agile una modalità ordinaria di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia

Azioni:

- A. Promuovere attività di informazione, formazione, nonché monitoraggio delle fasi di avvio e di consolidamento del lavoro agile

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo

Misurazione:

- Incontri (almeno due) di formazione sulle modalità di implementazione del lavoro da remoto
- reportistica/relazioni di monitoraggio a seguito dell'avvio del lavoro agile scritte da coloro che ne usufruiscono.

Beneficiari: personale tecnico-amministrativo

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa

Nota Metodologica: Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.

Iniziativa n. 7

Obiettivo:. Favorire lo scambio di informazioni e il confronto (con particolare riferimento ai Piani di Azioni Positive, al bilancio di genere e alle esperienze di formazione) per sostenere la diffusione di conoscenze tra i soggetti che compongono la rete dei CUG regionali e nazionali.

Azioni:

- A. Partecipazione agli incontri della rete CUG regionale
- B. Partecipazione al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane;

Attori Coinvolti: membri del CPG

Misurazione:

- A. Numero di incontri della rete CPG (CUG) regionale che hanno visto la partecipazione di membri del CUG
- B. Numero di membri (almeno due) del CPG (CUG) che hanno partecipato al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane
- C. Numero di partecipanti (almeno 20) alle iniziative realizzate in collaborazione con la Consigliera di Parità e rivolte alla comunità locale, per esempio collaborazione nella realizzazione di eventi collegati:

- alla Festa internazionale della donna (8 marzo);
- al Pride regionale;
- al 25 novembre "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne".

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: Budget Cug 2024.

Nota Metodologica: Azione prevista nel piano triennale di azioni positive.