



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

Relazione del Comitato Permanente di Garanzia dell'Università della Valle d'Aosta –
Université de la Vallée d'Aoste

ANNO 2023



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

- Al Direttore generale
Dott.ssa Lucia Ravagli Ceroni

 - Alla Rettrice
Prof.ssa Manuela Ceretta

 - Al Nucleo di Valutazione

 - Università della Valle d'Aosta – Université de
la Vallée d'Aoste
Sede

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

RELAZIONE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

AL 31 DICEMBRE 2023



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”* così come integrata dalla Direttiva *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia delle Amministrazioni Pubbliche”*.

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

- dati forniti dai Servizi del Personale sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo;
- dati raccolti con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata.

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



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'Università è suddiviso in due categorie: personale tecnico amministrativo e personale docente. La situazione al 31 dicembre 2023 viene analizzata per le due categorie nelle due sottosezioni seguenti.

Sezione 1.1 – Personale tecnico amministrativo

La prima parte della Sezione 1 mira ad analizzare i dati relativi al personale tecnico amministrativo messi a disposizione dai Servizi del Personale. Alla data del 31 dicembre 2023, l'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste conta 63 dipendenti in servizio assunti a tempo indeterminato. Di questi, la maggioranza sono donne (72,70%). La relazione tra appartenenza di genere e inquadramento conferma i dati degli anni precedenti, in termini percentuali si rilevano infatti valori più o meno simili, tra i generi, nelle categorie C, D e dirigenti.

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, notiamo che la maggior parte dei/delle dipendenti si concentra nella fascia di età 41-50. Con riferimento all'Ateneo, l'età non sembra avere un'importante influenza sulla carriera, anche se esaminiamo i dati in un'ottica di genere. Le persone con un inquadramento più alto (PPO e Dirigenti) hanno nella maggioranza dei casi, sia uomini sia donne, un'età compresa dai 41 ai 50 anni. L'Università della Valle d'Aosta si conferma un Ateneo relativamente giovane anche rispetto alla propria classe dirigente.

Contrariamente alla tendenza macro che vede i ruoli apicali ricoperti da uomini, nell'Ateneo le posizioni amministrative di vertice sono prevalentemente ricoperte da donne.

TABELLA 1.1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' 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).

La successiva tabella rispecchia la tendenza nazionale per cui l'istituto giuridico del part time è utilizzato prevalentemente dalle donne; infatti,, solo un uomo è in part time (rappresentando il 6% degli uomini complessivamente in servizio) rispetto a 10 donne (21% delle donne complessivamente in servizio).

TABELLA 1.1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE 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	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
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 %		
-----------------	------	--------	--------	--------	------	--	--	------	--------	--------	--------	-------	--	--

Da un'analisi relativa alle posizioni di responsabilità (non dirigenziali), denominate in Ateneo "Particolari Posizioni Organizzative", in riferimento al numero complessivo dei due generi presenti in Università, si può evidenziare che su 18 uomini, il 16,7% ha raggiunto questo livello di inquadramento, mentre per quanto riguarda le donne nessuna ha raggiunto tale posizione.

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	3	100%			3	
Totale personale	18		49		66	
% sul personale complessivo	16,7%				4,5%	

La tabella sottostante mostra una quota consistente di personale permanere nei profili e livelli non dirigenziali (medio profilo) da oltre 10 anni. L'anzianità di permanenza nel profilo caratterizza maggiormente gli uomini.

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

Classi età Permanenza nel profilo 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.

I dati relativi al divario economico rivelano una tendenza opposta a quella nazionale per i dirigenti di II fascia, in quanto la retribuzione degli uomini è inferiore a quella delle donne.

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			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.

Rispetto al titolo di studio si può evidenziare che il personale tecnico - amministrativo dell'Ateneo presenta un livello mediamente alto. L'istruzione di livello superiore alla laurea è posseduto, oltre che dal personale dirigenziale, anche dal 65% del personale inserito negli altri inquadramenti.

Se calcoliamo il dato delle laureate e dei laureati (non dirigenti) sui relativi totali delle due categorie di genere, constatiamo che gli uomini laureati rappresentano il 55,5 % (10 su 18 uomini totali), mentre le donne laureate rappresentano il 68,8 % (31 su 45 donne totali).



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 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	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	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	14%		86%			100,00%

AUSILIARI – CAT. A	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	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	25%		75%			100,00%

Sezione 1.2 – Personale docente

La seconda parte della Sezione 1 mira ad analizzare i dati relativi al personale docente messi a disposizione dai Servizi del Personale. Il totale dei/delle docenti, alla fine del 2023, è pari a 56 unità, di cui il 55% sono uomini e il 45% sono donne, con uno spostamento minimo rispetto all'anno precedente a favore del genere femminile (0,6 p.p.).

Se esaminiamo i dati in riferimento all'età, la moda si colloca per entrambi i generi nella fascia di età 51-60 anni, anche se la concentrazione degli uomini in questa fascia d'età è maggiore (poco più di 1 su 3). Rispetto all'anno precedente si segnala un incremento della presenza di personale più giovane, ovvero di età fino a 40 anni, che passa dal 10% al 16%, con una ripartizione per genere che rispecchia la distribuzione di tutta la popolazione accademica dell'ateneo (55% uomini contro 45%



donne), mostrando una situazione in leggero riequilibrio rispetto all'anno precedente (60% contro 40%), anche se le differenze tra gli anni sono da attribuirsi essenzialmente alla numerosità.

Tra i professori ordinari, in aumento di due unità rispetto all'anno precedente, si può segnalare una percentuale femminile del 46% (6 donne su 13 totali), mentre nel 2022 la proporzione era 55% donne e 45% uomini. Per i professori associati, che non variano in numerosità rispetto all'anno precedente, la percentuale di donne è del 41%, contro il 36% dell'anno scorso. Anche i ricercatori a tempo indeterminato rimangono invariati e così le proporzioni tra i generi. I ricercatori a tempo determinato aumentano di numero rispetto al 2022, passando da 4 a 8, mentre il rapporto tra i generi rimane invariato, con una presenza al 50% di entrambi. Nel complesso gli uomini hanno una presenza nelle classi di età superiori (51 anni e oltre) maggiore rispetto alle donne (74% contro 60%).

TABELLA 1.2.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ' 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.

L'anzianità di servizio presenta per entrambi i generi un'anzianità di quasi il 50% del personale superiore ai 10 anni, come si può osservare dalla tabella la distribuzione per età nei due generi è molto simile. Vale la pena di segnalare che è leggermente superiore tra le donne la quota di quante hanno un'anzianità di servizio inferiore a 3 anni (26% per gli uomini e 28% per le donne), ovvero nei reclutamenti più recenti.

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

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30				Tot	%	<30				Tot	%



Permanenza nel profilo e livello		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
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: E' stato inserito il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per classe di età.

Per i professori, ordinari e associati, in media è più alta la retribuzione nel genere femminile. Il divario è in aumento per i professori ordinari rispetto all'anno precedente ($\Delta = 18\%$ nel 2023 contro $\Delta = 9\%$ nel 2022), rappresentando il maggior scarto registrato tra i diversi profili sia in termini assoluti che percentuali. Per i professori associati si assiste ad un'inversione di tendenza, in quanto nel 2022 il divario era del 22% in favore degli uomini, mentre nel 2023 risulta del 10% a favore delle donne. Per i ricercatori, sia di ruolo che a tempo determinato, il divario è in entrambi i casi, al contrario dei professori, a favore degli uomini, sebbene di entità, sia in termini assoluti che di punti percentuali, inferiore a quelli registrati tra i professori.

Per tutti i profili si registra rispetto al 2022 una sensibile diminuzione delle retribuzioni nette, che risulta particolarmente accentuata per i professori, i ricercatori di ruolo e le ricercatrici a tempo determinato. Le riduzioni assommano a più di 35 mila euro per le professoresse ordinarie e a poco meno di 30 mila euro per i loro colleghi uomini. Per i professori associati sono particolarmente accentuate tra gli uomini (-19 mila euro), ma significative anche per le loro colleghe donne (-5 mila euro). Tra i ricercatori in ruolo la diminuzione rispetto al 2022 è di oltre 13 mila euro per gli uomini e di poco inferiore per le donne (quasi 13 mila euro). La dinamica di diminuzione retributiva tra i ricercatori a tempo determinato maschi è la più contenuta tra quelle registrate (circa -1500 euro) mentre è decisamente importante per le colleghe donne (-7 mila euro, da oltre 28 mila euro a poco più di 21 mila).



TABELLA 1.2.3 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Valori assoluti (D-U)	%
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: E' stato inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compreso il trattamento accessorio del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In riferimento all'utilizzo del part-time, sono nella grande parte le lavoratrici a fruirne (10 donne e 1 uomo). A parte lo scivolamento dell'età non si manifestano nel complesso variazioni rispetto all'anno precedente.

TABELLA 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								5	4	1	10	
Totale %		9%								46%	36%	9%	91%	

Nota Metodologica: E' stato indicato 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.

In riferimento alla successiva tabella, dall'analisi dei dati si evidenzia che i permessi per congedi parentali e i permessi per L. 104/1992 sono maggiormente utilizzati dalla componente femminile. In relazione ai congedi parentali si conferma la tendenza nazionale tale per cui le donne richiedono maggiormente permessi giornalieri mentre per gli uomini non c'è una così evidente differenza.

TABELLA 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



SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano Triennale di Azioni Positive

AZIONI REALIZZATE NEL 2023

Nel corso del 2023 e in assenza del piano triennale di Azioni Positive (approvato dal Consiglio dell'Università il 23 gennaio 2024) sono state portate a termine le seguenti attività ricomprese nelle azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

Iniziativa realizzata n. 1

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

- A. Realizzazione di un'attività di formazione tramite sessioni informative specifiche articolate in almeno un incontro con ciascuna componente universitaria;

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo; personale docente e membri del CUG.

Misurazione:

- A. Numero di sessioni informative realizzate e numero di partecipanti per ogni sessione informative. Sono stati realizzati due incontri con i docenti dei due Dipartimenti dell'ateneo. Inoltre, sono stati organizzati tre incontri con gli studenti del Corso di studi in scienze della formazione.

Beneficiari: tutta la comunità accademica.

Spesa: l'attività non prevedeva alcuna spesa.

Iniziativa realizzata n. 2

Obiettivo: Dotarsi di strumenti di rilevazione e procedure di segnalazione di azioni vessatorie, molestie e discriminazioni per incrementare la consapevolezza collettiva e istituzionale, garantire la tutela individuale, abbassare la soglia di accettazione sociale e quella di reazione individuale, sviluppare una cultura e un clima lavorativo attento alle persone.

- A. Definizione di una procedura codificata ed esplicita per la segnalazione di comportamenti e condotte vessatorie, molestie o discriminazioni, a cui possa accedere



tutta la comunità universitaria (compreso il personale ausiliario, di servizio e in appalto che opera nei locali dell'Ateneo).

- B. Verifica di un piano di fattibilità, valutando costi e possibilità, per dotare l'Ateneo di una consiglieria o di percorsi di fiducia.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo, personale docente, componenti del CUG ed eventuali consulenze su aspetti procedurali e legali

Misurazione:

- A. Approvazione 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;
- B. avvio della revisione della pagina del CPG/CUG presente nel sito web dell'Ateneo.

Beneficiari: tutta la comunità accademica.

Spesa: l'attività non prevede alcuna spesa.

Iniziativa realizzata n. 3

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 e questionari), e che costituisca la base su cui individuare opportune azioni di intervento.

- A. Analizzare i risultati e i limiti dei questionari somministrati nell'indagine del 2021 e 2022, che derivano dal template standardizzato proposto dalla Funzione pubblica/ANAC.

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo, personale docente e assegnista di ricerca.

Misurazione:

- A. Riunione del CUG per la presentazione dell'analisi.
- B. Realizzazione di uno studio quali-quantitativo sul benessere organizzativo e lo stress lavoro correlato.

Beneficiari: PTA e Personale docente.

Spesa: assegno di ricerca.

Iniziativa realizzata n. 4



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

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

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e membri del CUG.

Misurazione: Incontri di formazione e reportistica/relazioni di monitoraggio a seguito dell'avvio del lavoro agile.

Beneficiari: personale tecnico-amministrativo.

Spesa: l'azione non comporta alcuna spesa.

Iniziativa realizzata n. 5

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.

- 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 CUG.

Misurazione:

- A. Numero di membri del CUG (n. = 1) che hanno partecipato al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

Beneficiari: membri del CUG.

Spesa: l'azione non ha comportato alcuna spesa.

Iniziativa realizzata n. 6

Obiettivo: Partecipare alla costruzione di una rete di sostegno tra i CUG locali e nazionali per affrontare questioni e problematiche inerenti le materie di pertinenza del CUG.

- A. Sostegno alle iniziative pubbliche organizzate dalla Consigliera di Parità Regionale in particolare alla giornata del 25 novembre "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne".



Attori Coinvolti: membri del CUG.

Misurazione:

- A. Numero di iniziative pubblicizzate attraverso l'invio di una e-mail a tutta la comunità universitaria e realizzazione di un incontro con la Consigliera di Parità avvenuto il 2 marzo 2023.

Beneficiari: membri del CUG.

Spesa: nessuna.

AZIONI DA REALIZZARE NEL 2024

Nel corso del 2023 il (CPG)CUG ha collaborato con la Direzione Amministrativa alla definizione delle Azioni Positive inserite nel PIAO approvato dal Consiglio dell'Università il 23 gennaio 2024 con deliberazione n. 2. Nel 2024 si prevede la realizzazione e il monitoraggio delle seguenti azioni positive previste nel PIAO.

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:

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

Attori Coinvolti: personale tecnico-amministrativo e personale docente

Misurazione:

- A. Verbali di incontri per la preparazione del BG e del GEP
- B. Documenti (BG e GEP) approvati
- C. 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:

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

Beneficiari: tutta la comunità accademica

Spesa: budget direzione amministrativa

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:



- A. Incontri (almeno due) di formazione sulle modalità di implementazione del lavoro da remoto
- B. 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 Consiglieria 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 CPG 2024

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

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

Data la recente composizione del CUG, gli interventi di formazioni su tipiche tematiche di cui si occupa il CUG sono in corso di progettazione e saranno erogate nel triennio 2023-2025.

La formazione fruita si ripartisce per genere in misura del 29% delle ore totali agli uomini e del 71% alle donne, una ripartizione praticamente immutata rispetto all'anno precedente (30% e 70% rispettivamente). Le ore fruita sono quindi diminuite per entrambi i generi in misura uguale, con una diminuzione complessiva e per genere del 23%.

La formazione dedicata alle tematiche CUG, sostanzialmente avviatasi quest'anno (8 ore fruita nel 2022, tutte da donne), riproduce una differenza tra i generi simile a quella generale (27% delle ore fruita da uomini e 73% da donne) e assomma nel complesso a 110,75 ore.

TABELLA 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	223,4 5	76,25	4,5	450,5	100 %	98,25	241,4 6	537,6 4	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: E' stata inserita la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione indicati.

Adozione bilancio di genere

Il bilancio di genere rientra nella azioni positive da realizzare nel 2024.

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

La composizione delle commissioni di concorso rispetta i regolamenti interni attivi presso l'ateneo.

TABELLA 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 stati inseriti 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.

Differenziali retributivi uomo/donna

Si veda la tabella 1.1.5 a pagina 7 e 1.2.3 a pagina 12.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Pur non essendo più obbligatorio, ai sensi del Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, l'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste ritiene opportuno continuare a pubblicare i dati relativi allo stress lavoro correlato e al benessere organizzativo come ulteriore misura di trasparenza.

Dal mese di novembre 2013, con cadenza biennale, l'Università della Valle d'Aosta ha svolto una rilevazione per la Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato, somministrando un questionario ad un campione rappresentativo del personale tecnico-amministrativo. Sulla base dell'ultima rilevazione, nel 2022 [<https://www.univda.it/wp-content/uploads/2018/10/Totale-punteggi-stress-lavoro-correlato-anno-2022.pdf>], gli esiti e il punteggio finale ottenuto dalla rielaborazione dei questionari classificano l'Ateneo valdostano in una zona verde corrispondente ad un "livello di rischio non rilevante" [totale punteggio di rischio 9,50, in un range non rilevante 0-17, in aumento rispetto al risultato 2020 di 6,92, ma nella media delle rilevazioni del decennio, comprese tra 6.92 e 10,33]. Come è riportato nel manuale ad uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08 e s.m.i. fornito dall'I.N.A.I.L., ciò significa che dall'analisi degli indicatori non si evidenziano particolari condizioni organizzative che possano favorire la presenza di stress correlato al lavoro. Una condizione che appare esser stabile nella vita dell'ateneo.

Dal mese di febbraio 2014 l'Università della Valle d'Aosta ha somministrato a tutto il personale tecnico-amministrativo, annualmente, un questionario volto a rilevare il grado di benessere organizzativo di tutta l'Amministrazione. Gli esiti dell'ultimo questionario somministrato al personale nell'anno 2022 (<https://www.univda.it/wp-content/uploads/2018/10/Esiti-questionario-benessere-organizzativo-anno-2022.pdf>) sembrano confermare, nel complesso, gli andamenti registrati nello scorso anno. In particolare, i segnali di disagio superano in più punti e su più temi (in particolare in merito a chiarezza e conoscenza degli obiettivi strategici,



circolazione delle informazioni, percezione della distribuzione dei carichi di lavoro e delle responsabilità) la soglia di un'aleatorietà residuale tendenzialmente riconducibile a idiosincrasie individuali, presentando pattern ricorrenti che lasciano ipotizzare la rilevanza di fattori organizzativi che necessiterebbero di ulteriori analisi. Inoltre, si segnala che in relazione ad alcune sezioni del questionario il numero di mancate risposte appare significativo.

Proprio per approfondire possibili condizioni e ragioni di disagio, il CUG nel corso del 2023 ha avviato una ricerca, anche grazie l'attivazione di un progetto e un assegno di ricerca FAR-FSE, dal titolo *"Star bene in ateneo: il benessere organizzativo all'Università della Valle d'Aosta"*, rivolta a tutto il personale dell'ateneo a tempo indeterminato e determinato (personale tecnico amministrativo, personale docente, collaboratori di ricerca e docenti a contratto). Nel corso degli ultimi mesi del 2023 e dei primi mesi del 2024 sono stati messi a punto una metodologia ed uno strumento di rilevazione, anche grazie alla collaborazione e al confronto con un gruppo di lavoro del CUG. La somministrazione del questionario e l'analisi dei dati potrà quindi esser condotta nel corso del 2024, permettendo sia di approfondire gli aspetti specificamente rilevati dal nuovo questionario (anche confrontandoli con risultati emersi in ricerche parallele in altri atenei del nord-ovest), sia di verificare eventuali convergenze o differenze con quanto emerge dai questionari svolti dall'ateneo nell'ultimo decennio, procedendo anche ad un'analisi della loro evoluzione nel tempo.

In questo quadro, alla luce dei risultati emersi la CUG valuterà anche l'opportunità di proporre un analogo questionario rivolto al personale docente di ruolo e al personale assunto a tempo determinato per la collaborazione in attività di ricerca [assegnisti, borsisti, ecc].



SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel Piano triennale di sviluppo 2021-2023 e Piano delle performance 2023, non sono presenti obiettivi specifici connessi alla dimensione delle pari opportunità, essendo stata quest'ultima presa in esame e tenuta fortemente in considerazione dal CPG (CUG) nell'ambito delle attività svolte, nell'anno di riferimento.

Il Comitato, in ogni caso, auspica per i prossimi anni un meccanismo di raccordo tra la propria attività e la dimensione di performance organizzativa dell'Ateneo nel suo complesso.

In tale ottica, il CPG (CUG) si rende disponibile a fornire il supporto del caso ai fini dell'aggiornamento del complessivo Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in essere in Università, al fine di renderlo sempre più adeguato alle nuove sfide che vedranno coinvolta l'intera comunità universitaria.



SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA' -

- *Modalità di nomina del CUG* - Il Comitato Permanente di Garanzia è stato costituito con Deliberazione del Consiglio dell'Università n. 13 del 29 marzo 2022 e modificato con le deliberazioni n. 46 del 24 maggio 2022 e n. 86 del 27 dicembre 2023.
- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001* – Il budget nel 2023 è stato di 5.350,00 euro, utilizzato per l'iscrizione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università e per la partecipazione ad attività formative da parte dei componenti del comitato.
- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione* – non sono state stanziare risorse specifiche per la formazione nell'anno 2023.

I componenti del Comitato hanno partecipato a eventi di formazione sulle seguenti tematiche:

- Promuovere le pari opportunità: il GEP tra contenuti, struttura e monitoraggio (seminario di 4 ore online);
- Comunicazione efficace e PA: strumenti per un clima di lavoro positivo, organizzato dal CUG della Regione Valle d'Aosta.

I componenti del Comitato hanno, inoltre, avuto a disposizione il materiale informativo predisposto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università. Il Comitato, in collaborazione con la Direzione generale di Ateneo, ha organizzato per il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo 3 ore di formazione in merito alle attività del CPG-CUG e le finalità che riveste all'interno dell'Ateneo. In particolare, il titolo dell'iniziativa era: "CPG, CUG e dintorni." Gli obiettivi formativi erano i seguenti: Obiettivi formativi: 1) far conoscere ai partecipanti il ruolo e le funzioni del CPG (CUG) Univda; 2) informare e sensibilizzare i partecipanti in merito alle attività realizzate o in corso

- *Riconoscibilità/visibilità* – A causa delle ridotte dimensioni dell'Ateneo non sono previsti spazi fisici destinati al Comitato, una nuova pagina virtuale nel sito di Ateneo è stata ideata nel 2023 e verrà pubblicata nel corso dell'anno 2024.
- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG* – Non previsti a causa delle ridotte dimensioni dell'Ateneo.
- *Frequenza e temi della consultazione* – Nel corso del 2023 il Comitato si è riunito 7 volte. I temi in discussione sono stati prevalentemente: le azioni poste in essere per dare evidenza della costituzione del Comitato Permanente di Garanzia nell'Ateneo; il monitoraggio delle Azioni Positive; la stesura e l'approvazione del Codice per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazioni e molestie; la ricerca "Star bene all'università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta".



- *Presa in carico dei pareri* – Il Comitato non ha espresso pareri nel corso dell'anno 2023.
- *Collaborazioni esterne/interne* – Il presidente del CUG (Prof. Angelo Benozzo) partecipa regolarmente alla rete CUG regionale costituita dalla Consigliera Regionale di Parità (Dr.ssa Katya Foletto) e ne sostiene e promuove le iniziative; inoltre, nel dicembre 2023 è stato eletto nel Comitato di Presidenza del COUNIPAR. La Consigliera di parità ha partecipato alla riunione del CPG del 2 marzo 2023.

B. ATTIVITA'

Il Comitato Permanente di Garanzia dell'Università della Valle d'Aosta si è ricostituito nel corso dell'anno 2022. L'anno 2023 dell'Ateneo è stato caratterizzato dall'insediamento di una nuova rettrice. La recente costituzione e il cambio della governance hanno complicato la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente e la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente.

Il Presidente del Comitato ha avviato immediatamente i contatti con la nuova Rettrice che ha manifestato la massima disponibilità ad ascoltare le proposte del Comitato. Tale disponibilità si è immediatamente tradotta nell'adesione dell'Ateneo alla mobilitazione svoltasi in tutti gli Atenei a seguito della scomparsa della studentessa Giulia Cecchettin.

Il CUG nel periodo di effettiva attività si è riunito 7 volte nelle seguenti date:

- 16 gennaio 2023;
- 2 marzo 2023;
- 27 marzo 2023;
- 11 maggio 2023;
- 19 luglio 2023;
- 12 ottobre 2023
- 6 dicembre 2023;

Nelle riunioni del Comitato Permanente di Garanzia ci si è concentrati prevalentemente sulle azioni da porre in essere per informare la comunità universitaria della costituzione del Comitato e nel monitoraggio delle azioni positive previste nell'anno 2023.

Gli elementi più significativi realizzati nel corso dell'anno sono stati:

- la realizzazione di presentazioni delle attività del Comitato in alcuni Corsi di Studio dell'Ateneo;
- la realizzazione di due Presentazioni del Comitato nei due Dipartimenti dell'Ateneo;
- la richiesta di adesione al "Manifesto contro le molestie e la violenza sul lavoro" approvata dal Consiglio dell'Università con deliberazione n. 26 del 31 maggio 2023;
- l'approvazione di una proposta di "Codice per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazioni e molestie." Il Codice è stato approvato dal Consiglio dell'Università ed emanato con Decreto Rettorale n. 143 del 10 ottobre 2023;



- la presentazione della proposta di modifica del Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per persone in transizione di genere, istruttoria che verrà perfezionata nel corso dell'anno 2024;
- l'avvio della ricerca "Star bene all'università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta" con la predisposizione di un questionario che verrà somministrato a tutto il personale dell'Ateneo docente e tecnico-amministrativo nel corso dell'anno 2024. La ricerca è realizzata in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino con cui è stata perfezionata una convenzione non onerosa;
- l'acquisizione del gioco da tavolo LALEOLAB relativo agli stereotipi di genere, nonché la sua sperimentazione con un gruppo composto da personale tecnico-amministrativo e docente;
- la collaborazione con la Direzione Amministrativa e la Direzione Generale per la stesura delle Azioni Positive che sono confluite nel PIAO, approvato nel gennaio 2024.

Si precisa che a causa della recente costituzione e delle ridotte dimensioni dell'Ateneo il Comitato non ha potuto occuparsi compiutamente di tutti i punti proposti nello schema di relazione.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La popolazione dell'Università della Valle d'Aosta, almeno per la categoria del personale tecnico amministrativo, è costituita per la maggioranza da donne, come negli altri Atenei presenti sul territorio nazionale. L'elevato numero di donne si riflette anche in un elevato numero di donne che, all'interno dell'organizzazione, hanno assunto posizioni di responsabilità.

Relativamente all'utilizzo del part time l'Ateneo rispecchia la tendenza nazionale; esso è maggiormente utilizzato dalle donne.

Per quanto concerne la componente docente, essa è costituita per la maggioranza da uomini con uno spostamento minimo rispetto all'anno precedente a favore del genere femminile (0,6 p,p.). Per quanto riguarda il personale docente-ricercatore, in tema di pari opportunità, l'Ateneo condivide con gli altri Atenei d'Italia una criticità sul fronte della segregazione verticale.

Si rinvia alle sezioni 1 e 3 per un'analisi dettagliata dei divari in merito alle retribuzioni economiche e alla conciliazione vita/lavoro.

Durante il 2023 le assunzioni riconducibili al PNRR sono le seguenti:

Nel personale docente ci sono state 3 assunzioni "PNRR", una di genere femminile e due di genere maschile, mentre le assunzioni complessive sono state 7 (4 uomini e 3 donne). Nel dato relativo alle donne sono inserite:

- una ricercatrice a tempo determinato (di tipo B);
- una ricercatrice a tempo determinato (di tipo A);
- una professoressa associata.

Nel personale tecnico amministrativo non ci sono state assunzioni "PNRR", mentre le assunzioni complessive sono state 8, di cui 7 di genere femminile. Queste 8 assunzioni riguardano 5 tecnici amministrativi a tempo indeterminato (di cui 2 erano già assunte a tempo indeterminato con categoria inferiore e 3 erano già precedentemente assunte a tempo determinato), mentre 3 sono relative a tecnici amministrativi a tempo determinato.



In questi due anni di vita, il CUG ha acquistato una discreta autonomia di funzionamento e una altrettanto discreta qualità della relazione con la governance dell'Ateneo. Tale autonomia costruttiva si rafforzerà grazie alle iniziative che saranno messe in campo nei prossimi mesi. La recente costituzione di questo organo lo rende un terreno di apprendimento per tutti coloro che ne fanno parte.

Gli obiettivi che il CUG si propone di realizzare per il 2024 - descritti in modo dettagliato nella Sezione 3 di questo documento – sono riportati sinteticamente di seguito. Nei prossimi mesi, al fine di realizzare questi obiettivi si costituiranno dei sottogruppi lavoro.

Obiettivo 1

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

Obiettivo 2

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

Obiettivo 3

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

Obiettivo 4

- 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.

Obiettivo 4

- 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.

Obiettivo 5

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

Obiettivo 6

- 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.