UNIVERSITÀ di VERONA | Comitato Unico di GARANZIA

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2026 (riferita all'anno 2025)

UNIVERSITÀ di VERONA | Comitato Unico di GARANZIA

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2026 (riferita all'anno 2025)

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 "L*inee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

PREMESSA GENERALE

Dal **1° ottobre 2025** si sono insediate la nuova **Rettrice dell'Università di Verona** e la nuova **Squadra di Governo dell'Ateneo** nonché, dal 1° gennaio 2026, la nuova **Direttrice Generale dell'Università di Verona**.

I dati presi in considerazione ai fini della presente analisi si riferiscono all'**anno 2025** e pertanto non tengono conto, se non in minima parte, dei cambiamenti intervenuti, di cui si darà compiutamente conto nella prossima Relazione, riferita all'anno 2026.

La presente Relazione, nella parte descrittiva, darà comunque atto delle nuove sinergie tra il Comitato Unico di Garanzia e la Squadra di Governo dell'Ateneo, che hanno preso forma già nell'anno 2025. In questo ambito, si segnala, in particolare, l'istituzione della nuova **Delega al Benessere organizzativo della comunità universitaria**: la persona delegata, docente dell'Ateneo veronese, agisce in funzione di coordinamento e raccordo con il Comitato Unico di Garanzia per l'attuazione degli obiettivi del nuovo Piano Strategico di Ateneo 2026-2028.

Quanto all'oggetto della presente relazione, si precisa che la stessa prende in considerazione la situazione del **solo personale tecnico e amministrativo**, non essendo al momento disponibili i dati riferiti al personale docente, di cui si auspica l'acquisizione ai fini della valutazione nella relazione del prossimo anno.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Rispetto al 2024, l'Ateneo registra un incremento complessivo del personale, che passa da 831 unità dell'anno precedente (268 uomini e 563 donne) a 848 unità (267 uomini e 581 donne), con un aumento di 17 unità, interamente attribuibile alla componente femminile che sale così dal 67,8% al 68,5%, mentre quella maschile si riduce dal 32,2% al 31,5% (Tabb. 1.1 e 1.2). L'analisi dei dati relativi al personale TA dell'Ateneo al 31 dicembre 2025 conferma, dunque, una struttura organizzativa caratterizzata da una marcata prevalenza femminile e da una popolazione lavorativa mediamente matura.

Dal punto di vista **anagrafico**, il personale continua a presentare una forte presenza di personale "senior". La distribuzione per fasce di età evidenzia infatti una popolazione lavorativa prevalentemente concentrata nelle classi più elevate. Nel 2025 il 52,23% del personale ha più di 50 anni (345 persone nella fascia 51-60 anni e 98 oltre i 60 anni). Questo dato è in crescita rispetto al 51,3% rilevato in precedenza, mentre il personale con meno di 30 anni si attesta solamente intorno al 5,5%. Ciò conferma il trend di una popolazione lavorativa in progressivo invecchiamento e la necessità di programmare adeguatamente il ricambio generazionale. (Tabb. 1.1 e 1.2).

Osserviamo tuttavia un lieve ringiovanimento della struttura anagrafica, grazie a un incremento tra le lavoratrici e i lavoratori con meno di 30 anni che passano da 32 a 47 unità (3,8% nel 2024, che diventano 5,5% nel 2025), mentre la fascia 31-40 anni è sostanzialmente stabile (109 nel 2024, 108 nel 2025).

La **forma contrattuale** a tempo indeterminato continua ad essere ampiamente maggioritaria. Nel 2025 si rileva un rafforzamento del personale femminile a tempo determinato, mentre rimane limitata la presenza maschile. Le posizioni a tempo determinato riguardano principalmente le aree dei Collaboratori e dei Funzionari e rappresentano complessivamente una quota molto contenuta del totale (5,3%), sebbene maggiore di quella del 2025 che si attestava al 3%.
La stabilità occupazionale appare dunque elevata e sostanzialmente invariata rispetto al 2024, elemento che contribuisce alla continuità organizzativa ma che, associato all'età media elevata, rende particolarmente rilevante la pianificazione del ricambio generazionale.

La distribuzione del personale per **area di inquadramento** mostra una forte concentrazione nell'area dei Collaboratori e nell'area dei Funzionari, che insieme rappresentano la quota largamente prevalente dell'organico. La componente femminile, come abbiamo già notato, è particolarmente presente nelle aree dei Funzionari e delle Elevate Professionalità. La presenza maschile rimane relativamente più elevata nei profili tecnici e in alcune posizioni specialistiche, ma il quadro generale evidenzia una crescente rappresentanza femminile anche nei livelli professionali qualificati.

Il **vertice amministrativo** continua a essere rappresentato da un Direttore Generale uomo, che ha completato il suo mandato a fine 2025 (nel 2026 ha preso servizio la nuova Direttrice Generale donna). Il numero complessivo di **dirigenti** rimane inalterato in valore assoluto rispetto ai dati del 2024, e consiste in 6 unità. Notiamo, però, che in termini di distribuzione per genere il 2025 vede una composizione di 4 uomini e 2 donne, mentre nel 2024 si registrava una parità. Questa riduzione della presenza femminile nella dirigenza è maggiormente apprezzabile in termini proporzionali: il 67% dei dirigenti è uomo, in un contesto lavorativo in cui la popolazione femminile rappresenta il 68% del totale.
Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità non dirigenziali, il numero complessivo degli incarichi rimane sostanzialmente stabile (197 nel 2024 e 196 nel 2025), con un lieve cambiamento nella distribuzione interna: le donne passano da 129 a 131 incarichi, mentre gli uomini da 68 a 65 incarichi.

Il **personale dirigente** del 2025 presenta livelli di istruzione elevati: la metà possiede abilitazioni professionali post-laurea e sono presenti anche titoli di dottorato. Tra il **personale non dirigente** si conferma una forte presenza di laureati e laureate, soprattutto nelle Aree dei Funzionari e delle Elevate Professionalità. Le donne risultano numericamente prevalenti nella maggior parte dei titoli universitari e post-universitari, inclusi lauree magistrali, master e dottorati, confermando quanto già emerso nella relazione precedente circa il più elevato livello medio di istruzione della componente femminile.

Nel complesso, il confronto tra 2024 e 2025 evidenzia una crescita moderata dell'organico con un ulteriore rafforzamento della componente femminile, una maggiore presenza delle donne nelle posizioni di responsabilità non dirigenziale e un significativo incremento delle attività formative e delle misure di conciliazione. Permangono tuttavia alcuni elementi di attenzione, quali l'elevata età media del personale, la riduzione della presenza femminile nella dirigenza e la necessità di monitorare con continuità i differenziali retributivi e le opportunità di sviluppo professionale.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/VITA LAVORATIVA DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

Il paradigma della conciliazione tra vita ***personale*** e vita ***lavorativa*** pone l'accento sull'urgenza di proteggere alcune aree dell'esistenza dalle aspettative, dalle pratiche e dalle relazioni tipiche dell'ambito professionale di una persona. Queste ultime, infatti, rischiano di appiattire l'individuo alla condizione di *risorsa umana*, ossia un oggetto rispetto al quale l'organizzazione nutre un'attesa di rendimento. Intesa in questi termini, la sfida della conciliazione non riguarda esclusivamente la definizione di confini temporali e spaziali a tutela di una sfera personale, ma, in maniera più sostanziale, invita l'organizzazione a valorizzare la persona, tutelandola da derive di tipo economicistico nella sua gestione e dai conseguenti vissuti di alienazione.
Analizziamo dunque i dati forniti al riguardo in questa duplice prospettiva:

- **in primo luogo**, la definizione di spazi e tempi che consentano alla persona di sviluppare una comprensione di sé e della relazione con le altre persone in una chiave diversa da quella puramente economica della risorsa umana;

- **in secondo luogo**, la più ampia valorizzazione della persona entro i tempi, gli spazi e le pratiche costitutivi della vita organizzativa, senza la quale la vita viene inevitabilmente contrapposta al lavoro, inteso nella sua accezione più negativa, come antitetico rispetto alla vita stessa.

Per quanto riguarda la **prima dimensione**, i dati forniti dall'amministrazione mostrano la disponibilità di misure finalizzate a ridurre quantitativamente il tempo di lavoro per l'organizzazione, rendendo così possibile lo sviluppo di una sfera della persona distinta. Un esempio è l'opzione di **lavoro part-time**, di cui si rileva una gamma di tipologie assai ampia: misto, orizzontale settimanale e verticale settimanale (per i dettagli percentuali si rimanda alla Tabella 1.9).
Se l'ampiezza delle modalità di part-time riscontrata indica la disponibilità a rispondere a esigenze diversificate, il dato relativo alla fruizione di queste misure mostra come la questione della conciliazione nella pratica continui a rimanere fortemente connotata dal punto di vista di genere, con differenze minime rispetto all'anno precedente: sono infatti le **donne** a esserne le principali beneficiarie (44 donne *vs* 2 uomini; il 7,6% del personale femminile a fronte dello 0,7% del personale maschile). La stessa considerazione riguarda **tutte le misure di conciliazione** (ovvero il part-time a richiesta, il lavoro da remoto e il lavoro agile). Infatti, l'80,37% (467 donne) del personale femminile fa ricorso a queste misure, mentre solo il 46,44% (124) degli uomini vi ricorre (Tabella 1.9). Mentre non si hanno informazioni di dettaglio sulle ragioni di queste scelte, ulteriori considerazioni si possono fare relativamente ai **congedi parentali** e ai **permessi previsti dalla legge 104 del 1992**. Nello specifico, la tabella 1.10 mostra che il lavoro di cura resta prevalentemente connotato dal punto di vista di genere, con il 90% dei permessi orari per congedi parentali fruiti dalle donne. Per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedi parentali, si rileva una leggera redistribuzione con il 77,5% dei permessi che continuano a essere richiesti dalle donne, ma in lieve diminuzione rispetto al 92,6% del 2024. Lo stesso non può dirsi per il numero di permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti, che ha invece visto aumentare, rispetto al 2024, la percentuale di richieste femminili (dall'82,4% all'88%). Lo stesso andamento si riscontra anche per i permessi orari.
È dunque possibile supporre che, laddove vi sia una domanda da parte del personale, questa sia almeno in parte (e certamente lo è nel caso del congedo parentale e dei

permessi della legge 104) legata alla necessità di integrare anche il lavoro di cura, ossia la gestione familiare. In tali circostanze, dunque, la vita personale si identifica prevalentemente con la **vita familiare**. A conferma di ciò, i dati si allineano a quanto rilevato da un'ampia letteratura nazionale e internazionale sulla divisione di genere del **lavoro di cura**: le donne si riconoscono e vengono socialmente riconosciute come le principali responsabili di tale lavoro, mentre gli uomini ne risultano largamente sollevati. Ciò comporta un forte squilibrio di genere nella partecipazione alla vita organizzativa, con conseguenze sulle possibilità di carriera e sulla retribuzione economica (come attestano i dati stessi). Complessivamente, i dati forniti mostrano un peggioramento di questo squilibrio nel 2025 rispetto al 2024, fatta eccezione per i permessi giornalieri per congedi parentali. Un segnale di una maggiore responsabilizzazione nei confronti del ruolo genitoriale da parte dei nuovi padri? Non si dispone di elementi per affermarlo.

Sul piano delle politiche e pratiche volte a promuovere una maggiore uguaglianza di genere in relazione alla conciliazione, la letteratura evidenzia un ampio dibattito, con soluzioni divergenti. Una **prima strategia** organizzativa ha incentivato la partecipazione più sostanziale delle donne alla vita organizzativa, che si è spesso tradotta nell'esternalizzazione del lavoro di cura, sia verso istituzioni o strutture private, sia verso altre donne, con una precisa connotazione etnica e di classe. Al contrario, una **seconda strategia**, in ottica di conciliazione, mira a una ripartizione più equa del lavoro di cura all'interno del nucleo familiare, che dovrebbe tradursi in una maggiore richiesta e fruizione, anche da parte degli uomini, delle misure messe a disposizione dalle organizzazioni.

Come CUG, l'obiettivo è muoversi seguendo in parte entrambe le direzioni. Da un lato, attraverso la presenza dell'**asilo nido**, si intende rafforzare la rete di supporto per i genitori, in particolare per coloro che non dispongono di un più ampio sostegno familiare (che lo Stato, in una prospettiva tradizionale e familista, dà per scontato), al fine di consentire una maggiore libertà nella gestione del tempo, tempo da dedicare all'organizzazione, ma anche al sé che viene sacrificato nell'alternarsi di vita lavorativa e vita familiare. Un'ulteriore azione in questo senso è rappresentata dal sostegno che il CUG offre, da diversi anni, al **Centro Estivo d'Ateneo** coordinato dal Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento, che consente di impegnare figli/e delle/i dipendenti di età compresa tra i 3 e i 16 anni in attività motorio-sportive, attività laboratoriali e uscite settimanali nel periodo delle vacanze estive. Dall'altro lato, il

CUG raccomanda e intende sostenere iniziative volte ad ampliare gli immaginari relativi alla divisione del lavoro di cura e alla vita familiare. Ciò significa: promuovere e valorizzare la paternità (contrastando lo stigma che spesso accompagna gli uomini desiderosi di dedicarsi maggiormente alla vita familiare); scardinare la visione stereotipata che identifica la donna come unica o principale responsabile del lavoro di cura; promuovere modelli alternativi di famiglia; riconoscere il lavoro di cura come lavoro sociale che interessa una rete più ampia del solo nucleo familiare. Tali aspetti rappresentano elementi di un cambiamento culturale possibile solo attraverso un importante investimento formativo da parte dell'organizzazione.
Rispetto alla **seconda dimensione** del paradigma della conciliazione, ovvero la valorizzazione del lavoro, emerge come misure quali la flessibilità oraria siano particolarmente rilevanti per consentire alle persone di sviluppare pratiche lavorative più personalizzate e in linea con i propri bisogni. Ad esempio, la **flessibilità connessa al lavoro agile** (concetto molto diverso dal semplice lavoro da remoto) non risponde soltanto alle esigenze discusse sopra (oltre a generare un evidente risparmio per l'organizzazione), ma contribuisce anche allo sviluppo di un'esperienza lavorativa che non sia percepita come alienante, finalizzata alla mera sussistenza e demotivante. Alla persona che ha la possibilità di organizzare il proprio lavoro in maggiore autonomia viene riconosciuta una capacità di iniziativa che contribuisce alla percezione di sé come persona ancor prima che come risorsa umana, come ormai dimostrato ampiamente dalla letteratura.

Come CUG, l'invito è dunque alla sperimentazione di forme di lavoro flessibile e di modalità di gestione più autonome, non tanto e non solo per permettere l'integrazione con il lavoro di cura, ma soprattutto per valorizzare la persona dentro e fuori i confini organizzativi.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Tra le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità, si segnala quanto segue.

1. **Piano Triennale di Azioni Positive (confluito nel PIAO).**

L'Università di Verona sviluppa progetti coerenti con le finalità di inclusione e accoglienza e con i principi di equità e giustizia sociale, confermando così la volontà di promozione delle pari opportunità, tramite il contrasto alle povertà e alle esclusioni sociali, del benessere individuale e organizzativo, quali elementi fondativi per generare e incrementare il benessere reale per la comunità di riferimento. In questa prospettiva, l'Ateneo fa propri e promuove gli obiettivi di sviluppo sostenibile, rivolgendosi, anche in maniera integrata, alle politiche di genere e di pari opportunità, alla sostenibilità ambientale, internazionale e sociale. In particolare, tramite il CUG, l'Ateneo elabora obiettivi di performance volti a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere, individuale e organizzativo, a promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, consolidando i progetti già avviati e promuovendone di nuovi.

Per il triennio **2025-2027** il CUG ha individuato i seguenti assi d'intervento:

1) Sensibilizzazione, informazione e formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza; 2) Iniziative di promozione del benessere, individuale e organizzativo, e dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale.

Il CUG, nel perseguire tali finalità:

a) realizza e promuove specifiche **attività di terza missione**, di concerto con le politiche e la strategia di Ateneo, organizzando e/o concedendo il patrocinio e/o contributi economici a seminari, tavole rotonde e spettacoli per sensibilizzare la comunità universitaria, nonché la cittadinanza su tematiche rilevanti, in particolare in occasione di ricorrenze con particolare valore simbolico;
b) collabora con il/la **Consigliere/a di fiducia** e supporta l'offerta di uno **Sportello di ascolto e di supporto psicologico** per il disagio lavorativo riservato alle/ai dipendenti dell'Ateneo;
c) promuove **iniziative di formazione** rivolte al personale d'Ateneo e alla componente studentesca, particolarmente alle scuole di dottorato e a quelle soggettività più esposte (borsisti, assegnisti, specializzandi), per diffondere la conoscenza delle politiche di genere e di pari opportunità;
d) promuove la relazione con il **Comitato scientifico per l'inclusione e l'accessibilità di Ateneo e con i referenti dei Dipartimenti**, favorendo l'organizzazione di iniziative di concerto sulle tematiche che intrecciano la competenza dei due organi e attività di sensibilizzazione trasversale che coinvolgano a tutti i livelli la comunità universitaria;

e) sostiene le iniziative volte a monitorare e salvaguardare il **benessere psicologico del personale studentesco e universitario**, in tutte le articolazioni lavorative in cui questo si trova ad operare;
f) favorisce la conciliazione tra vita professionale e vita personale, in particolare tramite il sostegno al nido di infanzia universitario "**Baby Ateneo**" e il finanziamento della convenzione che consente al personale dipendente e studentesco (e alle loro figlie/figli minorenni) di utilizzare i **servizi del CUS-Scienze motorie** fruendo di un sostegno economico.

Si ritiene opportuno dare atto che dal **2026** l'Ateneo di Verona si è dotato di un nuovo Piano Strategico di Ateneo (PSA 2026-2028): pertanto, nel PIAO 2026-2028 è stato riformulato il Piano Triennale di Azioni Positive del CUG in coerenza con gli obiettivi strategici declinati nel PSA 2026-2028.

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

I dati forniti dall'amministrazione evidenziano un **forte incremento** nella partecipazione alle attività formative dedicate al personale TA. Nel 2025 le ore fruite aumentano in modo significativo, che passano in valore assoluto da 13.288 a 41.535. La partecipazione femminile rimane prevalente, leggermente più alta (circa il 70% delle ore) rispetto al dato atteso sulla base della distribuzione per genere della popolazione.

Un incremento specifico riguarda le attività formative legate alle tematiche CUG e alla violenza di genere, riscontrabile in prevalenza nella componente femminile (377 ore fruite da uomini; 1268 ore fruite da donne per i corsi su tematiche CUG; 356 ore fruite da uomini; 554 ore fruite da donne per i corsi sulla violenza di genere).

Il CUG è consapevole che l'anno 2025 costituisce uno spartiacque nell'ambito della formazione per il personale TA e dirigente. L'incremento delle ore di formazione fruite appare infatti strettamente correlato all'applicazione della **Direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano**, emanata in data 14 gennaio 2025 dal Ministro per la Pubblica Amministrazione. La Direttiva stabilisce che la formazione sia uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, assegnato a ciascun/a dirigente e dipendente, attraverso la partecipazione attiva ad un numero di ore di formazione pro-capite annue non inferiore a 40. In tale contesto, il CUG continua a **promuovere il riconoscimento**,

ai fini del computo delle attività formative, delle iniziative dedicate alle pari opportunità, al contrasto delle discriminazioni, alla prevenzione della violenza di genere e, più in generale, agli ambiti che rientrano nelle proprie competenze istituzionali. Il Comitato ritiene infatti che l'applicazione della Direttiva possa costituire un'importante leva per la diffusione di competenze, consapevolezze e pratiche organizzative orientate all'inclusione, al benessere lavorativo e alla valorizzazione delle differenze.

c) Adozione bilancio di genere.

Il bilancio di genere 2025 è stato adottato dall'Ateneo per monitorare lo stato dell'arte e progettare contestualmente alla Governance un futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere. Il CUG ne sostiene la promozione.

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

I dati relativi a questo aspetto sono ricavati dalla Tabella 1.8.

Complessivamente, per quanto riguarda le commissioni di selezione del personale TA, si riscontra una composizione pari al 36% di uomini e al 64% di donne. In generale, la composizione delle commissioni è in prevalenza femminile, con una minoranza di casi in cui c'è una parità di genere. In questo senso c'è un **incremento di presenza femminile** rispetto al 2024, che rende le configurazioni delle commissioni maggiormente vicine alla rappresentazione per genere tra il personale TA dell'Ateneo.

Notiamo, comunque, che per quanto riguarda il ruolo di presidente di commissione, su 18 commissioni solamente 5 sono state presiedute da donne.

Per il personale docente, le commissioni sono composte per il 59% da uomini e al 41% da donne, con una **diminuzione della presenza femminile** rispetto al 2025 che si attestava al 46% contro il 54% degli uomini. Anche in questo caso, la presidenza è nel 61% dei casi maschile, incrementata rispetto al 2024 (56%). Occorre tener presente, però, che la composizione delle commissioni per il personale docente risponde alla configurazione di genere per fascia dei settori scientifico-disciplinari a livello nazionale, e non a criteri locali.

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

Come rilevato nella Relazione dello scorso anno, i dati riferiti a questo aspetto sono ricavati dalla **Tabella 1.1.**
Con riferimento al differenziale, vale a dire lo "scatto" che identifica il livello di progressione orizzontale all'interno della propria area, si ricorda, inoltre, che l'Amministrazione ha precisato che a maggio 2024 vi è stata una "ridefinizione" ministeriale degli inquadramenti dei TA, con il passaggio dalle categorie (B, C, D, EP) alle aree (Operatori, Collaboratori, Funzionari, Elevate Professionalità) e un "appiattimento" di tutto il personale nell'inquadramento più basso (0) di ciascuna area. Per tale ragione, chi ha fatto una progressione orizzontale dopo di allora si trova al livello/differenziale 1.
In questo contesto, si segnalano le seguenti cifre in valore assoluto (che risultano sostanzialmente in linea con i dati dell'anno precedente):

- **Area degli Operatori - 1 differenziale - Tempo indeterminato**: 1 uomo (da 51 a 60 anni) e 2 uomini (> 60 anni); 1 donna (da 51 a 60 anni) e 4 donne (> 60 anni);
- **Area dei Collaboratori - 1 differenziale - Tempo indeterminato**: totale 24 uomini (di cui 9 da 41 a 50 anni); totale 44 donne (di cui 18 da 51 a 60 anni);
- **Area dei Funzionari - 1 differenziale - Tempo indeterminato**: totale 24 uomini (di cui 9 da 41 a 50 anni); totale 52 donne (di cui 19 da 51 a 60 anni);
- **Area delle Elevate Professionalità - 1 differenziale - Tempo indeterminato**: totale 2 uomini (tra i 51 e i 60 anni); totale 3 donne (tra i 51 a 60 anni).

Rispetto al 2024, è disponibile la **nuova Tabella 1.5)** che permette di avere un quadro complessivo sulla situazione retributiva divisa per genere. I dati mostrano l'esistenza del **divario retributivo di genere** (*gender pay gap*) a quasi tutti i livelli dell'organizzazione. Questo divario vede gli uomini ricevere complessivamente una retribuzione più elevata di quella delle donne, con un divario complessivo che si attesta al 3,06%.
Nello specifico, il divario si rivela particolarmente evidente nei seguenti inquadramenti professionali:

- nella dirigenza, si rileva un divario retributivo tra uomini e donne del +9,44%
- nell'area degli/delle Operatori/Operatrici - 1 differenziale del +7,11%
- nell'area delle Elevate Professionalità del +5,49%
- nell'area delle Elevate Professionalità - 1 differenziale del +5,36%

Il divario è sostanzialmente a favore delle donne solo nell'area degli operatori/operatrici, dove guadagnano il 3,77% in più rispetto agli uomini.
Per completezza, occorre segnalare che questi dati si riferiscono al **personale a tempo pieno**, non tengono dunque conto del ricorso delle persone (in maggioranza donne) al part-time che ne determina una minore retribuzione, contribuendo ad aumentare il differenziale retributivo.
Il CUG invita a **indagare le motivazioni di questo divario** (con uno sguardo, per esempio, alle diverse componenti della retribuzione), a estendere le analisi retributive includendo anche il personale che usufruisce delle misure di conciliazione (quali il part-time) affinché siano messi in atto interventi e politiche che possano mitigare questo divario.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE
Sono **obiettivi del CUG**:

- proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo, come le indagini conoscitive e di clima, volti a conoscere, prevenire e rimuovere le discriminazioni di qualsiasi natura, il disagio psicologico e il mobbing;
- proporre i piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità, anche in rapporto alle iniziative e agli strumenti che l'Ateneo potrà adottare ai sensi dello Statuto;
- garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, all'età, alla religione, alla lingua e alle loro possibili intersezioni;
- promuovere iniziative necessarie alla conciliazione tra vita professionale e vita personale.

Al fine del perseguimento dei propri obiettivi, il CUG ha nominato tra i propri membri il **Referente per il Benessere Organizzativo** e il **Referente per il Lavoro Agile**.
Anche nel 2025 (in particolare a fine gennaio) è stato somministrato un **questionario sul Benessere Organizzativo** che, accanto agli item proposti l'anno precedente (come da progetto good-practice) vedeva alcuni item nuovi/rivisti sulla base dei risultati della precedente edizione.
L'azione congiunta del CUG e delle rappresentanze del personale TA negli organi (Tavolo di lavoro sul Benessere Organizzativo) oltre ad un webinar dedicato, hanno contrastato il calo storico di compilazione, portando la partecipazione a risultati importanti (**56,7%** di 819 dipendenti). L'amministrazione ha dunque ottenuto un

quadro molto rappresentativo delle aree su cui intervenire. L'analisi dei risultati del questionario è stata condotta dal Nucleo di Valutazione.
Inoltre, per la prima volta si è dato un riscontro al personale sui risultati del questionario in un incontro organizzato il **13 giugno 2025**, nel quale è stata illustrata la Relazione del Nucleo di Valutazione, alla presenza del Direttore Generale e con ampia partecipazione del personale TA, soprattutto da remoto. Infine, nell'apposita sezione della pagina web del CUG sono stati pubblicati i risultati dell'indagine, la relazione del Nucleo di Valutazione nonché una relazione di sintesi di quanto emerso all'incontro pubblico di presentazione.

Ricordiamo che l'Ateneo di Verona si è dotato di:

- Codice etico in vigore da gennaio 2018;
- Commissione di garanzia per l'osservanza del codice etico. Gli attuali componenti della Commissione sono stati nominati dal Senato Accademico nella seduta del 28 maggio 2024 e rimarranno in carica fino al 27 maggio 2027;
- Codice di comportamento in vigore da maggio 2021;
- Regolamento sul mobbing e molestie, che regolamenta altresì la figura della/del Consigliera/e di fiducia entrato in vigore a luglio 2023.

La **nuova Squadra di Governo**, insediatasi il 1° ottobre 2025, ha istituito la nuova Delega al Benessere organizzativo della comunità universitaria: in accordo con la persona Delegata, dalla fine del 2025 è maturata la proposta di avviare una riflessione ai fini dell'armonizzazione dei regolamenti di Ateneo in materia etica e disciplinare.
Il CUG conferma la collaborazione con la **Consigliera di fiducia**, figura chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni del personale e della componente studentesca. La Consigliera di fiducia, in base ai casi trattati rigorosamente protetti dall'anonimato, informa il CUG e gli organi competenti delle criticità emerse e progetta con gli stessi le azioni positive di intervento.
Anche nel 2025 la Consigliera ha tenuto dei corsi di formazione al personale TA e ai dottorandi presentando il suo ruolo e gli strumenti a tutela di molestie, mobbing e discriminazioni.

Il CUG conferma l'offerta di uno **Sportello di ascolto e di supporto psicologico**, spazio neutro riservato a tutto il personale dell'Ateneo, presso cui trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress e calo motivazionale. L'interazione fra lo Sportello di ascolto e l'attività della Consigliera ha consentito, e consente, una più efficace presa in carico delle situazioni e una loro proficua risoluzione.

Inoltre, nel 2025 il CUG ha promosso (due) **corsi di Mindfulness** rivolti a tutto il personale dell'Ateneo con l'obiettivo di far conoscere il concetto di Mindfulness, come praticarla ed i risvolti positivi che può avere nei diversi contesti di vita (lavoro, rapporto con noi stessi e il corpo, atteggiamento verso le emozioni, verso i pensieri e nelle relazioni con gli altri). Si è voluto fornire strumenti e tecniche per allenare la mente a vivere nel "qui e ora" con consapevolezza e senza giudizio.

Sono proseguite le altre attività istituzionalizzate finalizzate alla parità di genere, alla conciliazione tra vita professionale e vita personale ed il benessere psicofisico:

- la collaborazione con il **CUS** (Centro Universitario Sportivo);
- il Progetto del **Baby Ateneo** che nel 2025 ha visto un suo ampliamento grazie alla costituzione del Polo per l'infanzia Zerosei "Campus Baby Coccinelle";
- la promozione del Bilancio di genere e del Piano per l'equilibrio di genere, e il Gender Equality Plan (GEP).

SEZIONE 5. PERFORMANCE

5a) Analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della performance quale dimensione di performance organizzativa della amministrazione

A partire dal 2023, per effetto dell'art. 6 del D.L.80/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021, il Piano della Performance è contenuto all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nella sezione 2.4 del documento 2025-2027 sono indicati gli Obiettivi di performance per favorire le politiche di genere e di pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni, alle molestie e mobbing, e la promozione del benessere individuale e organizzativo. L'Università di Verona sviluppa progetti coerenti con le finalità di inclusione e accoglienza e con i principi di equità e giustizia sociale, confermando la volontà di promozione delle pari opportunità, tramite il contrasto alle povertà e alle esclusioni sociali, del benessere individuale e organizzativo, quali elementi fondativi per generare e incrementare il benessere reale per la comunità di riferimento, in esplicito riconoscimento delle direttive indicate nel Piano Strategico di Ateneo e nel Gender Equality Plan (GEP). Inoltre, con l'adozione, nel gennaio 2025, del Piano per l'equilibrio di genere – GEP 2025-2027 – l'Ateneo ottempera a quanto richiesto dalla Commissione europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la

ricerca e l'innovazione. Le azioni del GEP trovano esplicito riconoscimento anche nelle azioni del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e, ancor prima, nel PSA, che traccia la rotta immaginata per assicurare la creazione e l'incremento del Valore Pubblico nel particolare riguardo del benessere sociale, rivolgendosi alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, anche nella componente del public engagement.

In particolare, anche tramite il CUG (anche nelle sue intersezioni con le attività della Consigliera di fiducia, lo Sportello di ascolto e di supporto e le altre Commissioni di Ateneo), l'Ateneo elabora obiettivi di performance volti a garantire le pari opportunità, a realizzare un ambiente di lavoro e di studio fondato sul benessere, individuale e organizzativo, a promuovere la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione, consolidando i progetti già avviati e promuovendone di nuovi. Per il triennio 2025-2027 sono stati individuati i seguenti assi d'intervento:

1) Sensibilizzazione, informazione e formazione per la promozione delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni, alle molestie sessuali e ad ogni forma di violenza;

2) Iniziative di promozione del benessere, individuale e organizzativo, e dell'equilibrio tra tempi di lavoro, di studio e di vita personale.

Il CUG, nell'ambito trasversale T.10.1 delle Pari opportunità, del contrasto alle violenze e del benessere organizzativo, ha individuato le seguenti azioni:

• organizzazione di eventi di terza missione su tematiche attinenti alle pari opportunità; di interventi di informazione/ formazione/sensibilizzazione su tematiche attinenti alla prevenzione delle molestie sessuali e del mobbing;

• organizzazione di iniziative attinenti al benessere psicologico della comunità studentesca o del personale universitario realizzate da Ateneo o Dipartimenti.

Si segnala che gli obiettivi di pari opportunità, del contrasto alle violenze, del benessere organizzativo, di inclusione e di sostenibilità ambientale, trasversali per l'intero Ateneo, si sviluppano in una molteplicità di azioni, declinate nel dettaglio nel PIAO 2025-2027, al quale si rinvia.

Gli stessi assunti, capisaldi della creazione di valore pubblico, si ritrovano - tra gli altri - nel piano di formazione di Ateneo per gli anni 2024-2025 e 2025-2026.

5b) Analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili

Nell'assunto di comunità accademica espresso dallo Statuto, rientra il collegamento tra le diverse componenti del sistema integrato di programmazione, che sono raggruppate secondo la logica dell'albero della performance e integrate con il ciclo di gestione della performance, in un quadro sinottico che collega per ciascun obiettivo strategico le singole attività (obiettivi operativi).

La performance organizzativa di Ateneo, infatti, è la risultante delle seguenti componenti: performance organizzativa dell'ente nel suo complesso e performance delle unità organizzative, quale performance dell'azione amministrativa operata dalle singole strutture dell'Ateneo ed esprime il risultato che l'Ateneo nella sua interezza, consegue rispetto agli obiettivi definiti dal Piano Strategico.

Ad ogni obiettivo organizzativo indicato nel PIAO è assegnato un Project Manager che deve rispondere - anche a livello di performance individuale - del raggiungimento del target per la realizzazione dell'obiettivo; in questo modo avviene il collegamento tra performance organizzativa e valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

5c) eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo.

In una prospettiva di centralità e valorizzazione del personale, la misurazione e valutazione della performance non si può ridurre a una mera misurazione quantitativa, ma implica la conoscenza delle competenze, dei punti di forza e delle aree di miglioramento delle singole persone. Questa è la premessa per creare un contesto all'interno del quale il principio del merito.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 (SMVP) dell'Ateneo costituisce uno strumento strategico volto a garantire coerenza tra programmazione, risultati conseguiti e miglioramento continuo dell'azione amministrativa, in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017. Il documento individua in modo ben strutturato finalità, ambiti, attori e fasi del ciclo della performance, integrando la dimensione organizzativa e quella individuale, nonché prevedendo meccanismi di valutazione top-down e bottom-up (dal 2024), con il virtuoso obiettivo di assicurare trasparenza ed equità.

Numerosi elementi che sono considerati nel documento (obiettivi strategici e operativi, piena distinzione tra *customer satisfaction,* performance di Ateneo, di struttura e individuale) rispondono a un approccio basato sul principio della responsabilità diffusa.

La raccomandazione, quindi, è che i contenuti del documento abbiano un significato sostanziale e non meramente formale.

Nella definizione degli obiettivi assegnati - che devono essere significativi (non marginali); corrispondenti a funzioni effettive assegnate; dotati di indicatori e target adeguati a misurarne il conseguimento; e assegnati a seguito di condivisione di indicatori e target fra valutatore e valutato - è ritenuto implicito il criterio di sostenibilità umana e organizzativa (stante il momento di condivisione), ma potrebbe essere esplicitata.

La presenza di un colloquio di valutazione (a conclusione della procedura top down), citata all'art. 8.6 tra le misure di conciliazione, potrebbe costituire una misura obbligatoria: esplicativa in casi di performance in calo e momento di gratificazione e analisi delle prospettive future in caso di performance positive.

La valutazione bottom-up è un momento virtuoso di valorizzazione delle opinioni di tutte le persone che lavorano in Ateneo, ma è altrettanto delicato: nel documento non sono approfonditi i rischi sull'utilizzo e sulle conseguenze dello strumento, che dovrebbe essere accompagnato in modo sistematico.

Sono chiari i risvolti economici delle risultanze della valutazione, ma non sono previste azioni correttive (come, ad esempio, corsi di leadership assertiva, risoluzione dei conflitti o altri in caso di valutazione bottom-up non pienamente positiva; revisione dei processi e corsi nel profilo specifico in caso di valutazioni top-down non pienamente soddisfacenti).

Si segnala, infine, che questionario sul benessere organizzativo 2024 aveva evidenziato riscontri lievemente insufficienti in relazione al grado di conoscenza degli obiettivi strategici, delle strategie organizzative e dei risultati ottenuti dall'organizzazione, oltre che sul grado di conoscenza del sistema.

L'Ateneo ha preso in considerazione tali risultati e ha programmato per l'anno 2025 alcune attività formative sulla tematica: Progetto Notorius, il 4 febbraio 2025; Progetto Onboarding per tutto il personale neoassunto – con approfondimenti sulla tematica – oltre al corso Syllabus su Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)

- La composizione, la durata, le modalità di nomina e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Verona sono previste all'art. 29 dello Statuto.
- Il Comitato è formato da dodici componenti: cinque su designazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ateneo; cinque su nomina di Rettore/Rettrice in base alle candidature presentate; due rappresentanti della componente studentesca, inclusi i Corsi di Dottorato. Almeno cinque componenti devono appartenere ai ruoli del personale docente.
- Il Comitato elegge la/il Presidente tra le componenti di nomina da parte di Rettore/Rettrice. La/il Presidente ha facoltà di convocare, laddove ritenuto opportuno, il Comitato, in composizione ristretta e di individuare un consigliere di fiducia.
- Con cadenza annuale è presentata al Consiglio di amministrazione una relazione sull'attività svolta.
- Le componenti durano in carica tre anni a decorrere dalla nomina, fatta eccezione per la componente studentesca che dura in carica un biennio accademico, e non può essere designata per più di due mandati consecutivi. La partecipazione al Comitato non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001
Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

- Annualmente in fase di approvazione del Bilancio Preventivo da parte del Consiglio di amministrazione viene definito il budget assegnato ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001 al CUG sulla base delle disponibilità economiche e finanziarie dell'Ateneo.

- All'interno di tale budget sono ricavate le risorse destinate alla formazione delle componenti.

Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)

- Il Comitato Unico di Garanzia gestisce una pagina web istituzionale, che descrive il Comitato e tutte le attività e le iniziative da questo organizzate o patrocinate (dal 2026, il suo ruolo è, inoltre, valorizzato tramite link alla pagina web istituzionale del CUG contenuto nella nuova pagina web "Univr per il benessere", che pone in relazione e coordinamento le molteplici attività istituzionali realizzate in questo ambito).
- Le riunioni del CUG si svolgono di norma presso la sede del Rettorato – Palazzo Giuliari. Ad esso è garantito l'utilizzo gratuito delle sale riunioni e l'utilizzo dei servizi audio-video in esse presenti. Le sale sono tutte smart e consentono il collegamento da remoto.
- Il CUG nello svolgimento della sua attività istituzionale organizza e patrocina eventi in collaborazione con realtà pubbliche e private del territorio, corsi di formazione ecc., per la realizzazione dei quali l'Università garantisce l'utilizzo libero degli spazi, il supporto nella promozione delle iniziative e nella creazione di pagine web dedicate e nella gestione organizzativa degli eventi.

Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)

- Il CUG collabora stabilmente con diverse **figure professionali**, interne ed esterne all'organizzazione.
    - La persona **Delegata al Benessere organizzativo della comunità universitaria**, nominata nella nuova Squadra di Governo e operativa dal 1° ottobre 2025, con la quale ha avviato una stretta collaborazione a far data dal suo insediamento (poi evoluta in sinergia per l'attuazione degli obiettivi del nuovo Piano Strategico di Ateneo 2026-2028).
    - La persona nominata **Consigliera di Fiducia**, la quale nel 2025 ha ricevuto l'utenza nella saletta CUG presso Palazzo Giuliari, appositamente riorganizzata dallo stesso CUG nel 2024, anche per garantire un ambiente confortevole alle persone che si rivolgono al servizio (dal 2026, la Consigliera di fiducia svolge le sue funzioni negli appositi spazi denominati "Hub Benessere" che trovano collocazione presso le due sedi principali dell'Ateneo veronese: Polo di Veronetta; Polo di Borgo Roma).

Il CUG ospita la Consigliera durante le proprie riunioni, sia in occasione della relazione annuale sia in ogni altra circostanza che renda utile la sua audizione.

Il CUG coordina l'organizzazione dei seminari di formazione che la Consigliera eroga alle componenti della comunità accademica e coinvolge la Consigliera stessa nell'attività di promozione e sensibilizzazione sui temi del rispetto, della non discriminazione, della parità e della prevenzione di condotte moleste o violente all'interno dell'Ateneo.

- La persona incaricata quale **Referente dello Sportello di Ascolto e di Supporto psicologico del personale dipendente dell'Ateneo**, le cui attività si svolgono con la supervisione e il coordinamento del CUG (dal 2026, anche le attività dello Sportello di ascolto sono svolte negli appositi spazi denominati "Hub Benessere" che trovano collocazione presso le due sedi principali dell'Ateneo veronese: Polo di Veronetta; Polo di Borgo Roma).
- La persona nominata **Garante della componente studentesca**, con la quale il CUG interloquisce per tematiche più strettamente afferenti al diritto allo studio.
- La persona nominata per la funzione di **Direzione Generale**, figura di riferimento per i temi organizzativi che coinvolgono l'azione del CUG, anzitutto sul piano del benessere.
- La persona con funzioni di **Coordinatore del Nucleo di Valutazione**, delle cui competenze il CUG si avvale per la predisposizione di questionari, indagini e rilevazione su temi di rilievo per le sue attività, in particolare in materia di benessere organizzativo, e per la loro valutazione.
- L'**U.O. Inclusione** e la persona **Referente di Ateneo per l'Inclusione**, con le quali il CUG coopera, anche mediante le persone Referenti CUG per l'Inclusione che partecipano alle riunioni del Comitato per l'Inclusione e l'Accessibilità.
- Le **rappresentanze del personale TA e CEL nell'ambito degli Organi di Ateneo**, con le quali il CUG coopera in particolare per le questioni legate al benessere organizzativo.
- La **RSU di Ateneo**: in particolare, nel mese di novembre 2025, il CUG, le rappresentanze del personale TA e CEL negli Organi di Ateneo e la persona Delegata al Benessere organizzativo della comunità universitaria hanno accolto l'istanza della RSU di Ateneo, per avviare una riflessione condivisa ai fini della revisione del Regolamento sul Lavoro a Distanza.

Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG

- La **legge 4 novembre 2010 n. 183**, che istituisce i Comitati Unici di Garanzia, e la **direttiva n. 2 del 2019** del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità, contenente le linee guida "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo del Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche".
- Lo **Statuto dell'Ateneo**, emanato con Decreto Rettorale rep. n. 5336 del 13 maggio 2024 - entrato in vigore il 7 giugno 2024, all'art. 29 indica i compiti e le funzioni del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Verona.
- Le attività del CUG si integrano con le disposizioni del **Codice Etico di Ateneo**, emanato con Decreto Rettorale rep. n. 145 del 10 gennaio 2018 - entrato in vigore il 13 gennaio 2018, rivolto a tutta la comunità universitaria, al fine di orientare le condotte da assumere nell'ambito lavorativo e di studio.
- Con apposito **Regolamento per il funzionamento interno del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità**, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Ateneo di Verona, adottato con Decreto Rettorale del 4 maggio 2020, n. 3152, sono stati definiti compiti e funzionamento del Comitato.
- Con apposito **Regolamento sul Mobbing e sulle molestie sessuali**, emanato con D.R. rep. n. 7289 del 27 luglio 2023 ed entrato in vigore il 29 luglio 2023, sono state approfondite le modalità di gestione delle tematiche relative al fenomeno del mobbing e delle molestie sessuali.

Si segnala che dalla fine del 2025 è maturata la proposta, sostenuta dalla persona Delegata al benessere della comunità universitaria, di avviare una riflessione ai fini dell'armonizzazione dei regolamenti di Ateneo in materia etica e disciplinare.

Frequenza e temi della consultazione

- Con la **Delegata al Benessere organizzativo della comunità universitaria** la consultazione avviene in modo continuativo, sia in via diretta tramite la Presidente del CUG e nell'ambito dei diversi gruppi di lavoro attivati su tematiche di interesse comune, sia in via collegiale tramite audizione in occasione delle riunioni del CUG.
- Con la **Consigliera di Fiducia** e con la **Referente dello Sportello di Ascolto** la consultazione avviene in modo continuativo, sia in relazione a problematiche emerse che richiedano il contributo attivo del CUG sia ai

fini dell'organizzazione delle attività di formazione, sensibilizzazione e promozione svolte dalla Consigliera di Fiducia e dalla Referente dello Sportello di ascolto e rivolte alla comunità accademica: la consultazione avviene via telefono, via e-mail e tramite audizioni nell'ambito delle riunioni del CUG.

- Con la **Garante della componente studentesca**, con la **Direzione Generale** e con il **Coordinamento del Nucleo di Valutazione** le consultazioni sono dettate da specifiche questioni che richiedano un'azione coordinata (ad es., per la gestione di peculiari segnalazioni, per la discussione dei temi rilevanti per il benessere organizzativo, per la predisposizione e la valutazione di questionari e indagini finalizzati alla raccolta delle opinioni della comunità accademica sul benessere organizzativo).
- Con l'**U.O. Inclusione** e con la **Referente di Ateneo per l'Inclusione** il CUG si consulta periodicamente e partecipa alle riunioni del Comitato per l'Inclusione e l'Accessibilità attraverso le persone Referenti CUG per l'Inclusione.
- Con le **rappresentanze del personale TA e CEL nell'ambito degli Organi di Ateneo**, il confronto avviene periodicamente in occasione delle iniziative riguardanti il benessere organizzativo anche mediante audizione in occasione delle riunioni del CUG.

Presa in carico dei pareri

I pareri emersi in sede di consultazioni vengono condivisi tra componenti CUG e tenuti in considerazione per le attività di propria competenza.

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2025, il CUG ha proseguito le attività intraprese in attuazione del Piano di Azioni Positive e delle azioni inserite nel Gender Equality Plan (v. *infra*).
Quanto alla composizione del CUG, a seguito delle dimissioni di una persona si è provveduto a integrare la componente TA e a ridefinire l'ambito delle referenze CUG sulle tematiche di rilievo: benessere organizzativo; lavoro agile; comitato per l'inclusione; comitato di indirizzo; baby ateneo; comunicazione; COUNIPAR.
Il CUG si riunisce con cadenza mensile (eccettuato il mese di agosto) e fissa riunioni straordinarie ove necessarie per assumere deliberazioni urgenti.
Nello specifico, le attività svolte dal CUG, con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti, sono le seguenti.

POTERI PROPOSITIVI

Si indicano di seguito i principali campi di intervento del CUG, precisando che le singole azioni non rivestono carattere esclusivo in relazione a un determinato tema, ma assumono un rilievo **trasversale** a fini anche diversi (ad es., sia per il benessere organizzativo sia per la promozione delle pari opportunità).

✓ ***Azioni atte primariamente a favorire condizioni di benessere organizzativo***

- **Azioni di Referenti CUG**: Nell'anno 2025, nell'ambito di un confronto collegiale all'interno del Comitato e con il coordinamento della Presidente, le persone referenti CUG per il benessere organizzativo e per il lavoro agile hanno partecipato a gruppi e commissioni per lo studio e la proposta di azioni funzionali a migliorare le condizioni di lavoro del personale dipendente dell'Ateneo.
  In particolare:
  - **Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo**: Nell'anno 2025, il Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo, istituito nel 2024 (v. Relazione anno 2025), ha curato un'opera di revisione del questionario sul benessere organizzativo del personale TA e CEL e, successivamente, la sua promozione nell'ambito di un incontro pubblico svolto in modalità webinar nel febbraio 2025. La risposta è stata molto positiva, registrando un vistoso incremento nella percentuale di compilazione, che si è assestata al 56,7%. Il CUG ha, quindi, affidato l'analisi dei risultati al Nucleo di Valutazione, organizzando nel mese di giugno 2025 un incontro pubblico per la presentazione e la discussione dei risultati e della relazione, con la partecipazione del Direttore Generale. Al termine di queste attività, il CUG ha predisposto una relazione di sintesi, pubblicata nell'apposita sezione della pagina web istituzionale, unitamente alla documentazione rilevante (risultati del questionario; relazione del Nucleo di Valutazione).
  - **Commissione per il lavoro agile**: Nell'anno 2025, con l'intervento della persona Referente CUG per il lavoro agile, la Commissione per il lavoro agile ha curato la somministrazione di un questionario rivolto al personale che aveva usufruito di tale misura. I relativi risultati hanno costituito la base per avviare una riflessione in merito alla possibile revisione del Regolamento sul lavoro a distanza (lavoro da remoto; lavoro agile), processo sostenuto dalla persona Delegata per benessere

organizzativo della comunità universitaria (la revisione è stata compiuta e formalizzata nell'anno 2026).

- **Baby Ateneo**: Il CUG sostiene economicamente e coordina il progetto educativo del nido di Ateneo, azione intrapresa, a far data dal 2006, per conciliare i tempi di vita e di lavoro o studio delle persone che lavorano o studiano nell'Ateneo veronese. Il servizio è affidato in gestione ad una cooperativa sociale selezionata tramite una gara d'appalto sulla base di criteri di garanzia della qualità del servizio, sia dal punto di vista organizzativo-gestionale che della progettualità educativa e viene assicurata una supervisione scientifica del Progetto educativo da parte di personale docente che opera nei Corsi di Laurea in Scienze dell'educazione e Scienze pedagogiche.
  Tramite la Referente CUG per il Baby Ateneo sono state attuate ulteriori azioni di sviluppo di questo importante progetto.
  In particolare, nel 2025 è stato siglato l'accordo per la costituzione del **Polo per l'Infanzia Zerosei "Campus Baby Coccinelle"**, frutto di una progettualità comune che da tempo vede la collaborazione tra l'Università di Verona, il nido Baby Ateneo e la Casa dei Bambini Le Coccinelle presso l'IC18. Il Polo per l'infanzia lega la ricerca scientifica e la formazione universitaria con la qualità pedagogica del lavoro con l'infanzia, la continua crescita professionale del personale educativo, la cura della relazione con le famiglie e con il quartiere.
- **Convenzione CUS**: La convenzione consente al personale dipendente e alla componente studentesca (e alle/i loro figli/e minorenni) di utilizzare i servizi promossi dall'Area Scienze Motorie del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento e il CUS Verona. Vengono infatti proposte iniziative di attività motoria e sportiva per offrire una serie di opportunità alla comunità studentesca, al personale tecnico amministrativo, personale docente, assegniste/i e dottorande/i ed alle loro figlie e ai loro figli, fino al 18° anno di età.
- **Centro Estivo di Ateneo *Play And Game***: L'iniziativa è promossa da Scienze motorie del Dipartimento di Neuroscienze, Biomedicina e Movimento, in collaborazione con il CUS e il supporto diretto del CUG che partecipa all'iniziativa sostenendo la metà del costo settimanale per le/i figli/e del personale dipendente e della comunità studentesca dell'ateneo. Il Centro offre la possibilità di praticare attività motorie-sportive, attività laboratoriali e uscite settimanali guidati dai laureati in Scienze Motorie. Le esperienze maturate nel Centro Estivo consentono di offrire un valido processo

educativo per bambini/e e ragazzi/e, valorizzando le inclinazioni personali, la socializzazione e l'inclusione.

- **Corsi Mindfulness**: Per il 2025 il CUG ha ideato, con la persone incaricata della gestione dello Sportello di Ascolto, un progetto pilota Mindfulness in Università: cinque incontri rivolti al personale docente, di dottorato, personale tecnico amministrativo, Cel e Dirigente, per imparare a conoscere cos'è la Mindfulness, come praticarla e i risvolti che può avere in diversi contesti di vita (nel lavoro, nel rapporto con noi stesse e il corpo, nell'atteggiamento verso le emozioni, verso i pensieri e nelle relazioni con le altre persone). Visto il notevole interesse dimostrato per il primo progetto pilota, il CUG ha organizzato una seconda edizione dell'iniziativa durante lo stesso anno. Nel solco della positiva esperienza, a fine 2025 è maturata una riflessione, condivisa con la persona Delegata al benessere organizzativo della comunità universitaria, al fine di rendere i percorsi Mindfulness un'offerta stabile e ampiamente fruibile (la cui progettazione è stata implementata nel 2026).

✓ ***Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche – mobbing – nell'amministrazione pubblica di appartenenza***

- **Questionario sul benessere organizzativo del personale TA e CEL**: nell'ambito del Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo, nel corso del 2025 il CUG ha proposto e coordinato la revisione del questionario sul benessere organizzativo, con il supporto del Nucleo di Valutazione, e la sua successiva promozione, ai fini di una più ampia e significativa partecipazione. Da qui, hanno preso le mosse le ulteriori attività dirette alla presentazione e discussione pubblica dei risultati della rilevazione nonché alla proposta di azioni di miglioramento (v. *supra)*.
- **Progetto UNI4Equity**: il CUG ha proseguito nel 2025 la partecipazione al progetto di ricerca "Uni4Equity: rafforzare la capacità delle università di individuare e rispondere alle molestie sessuali". Il progetto ha coinvolto sei Paesi Europei (con l'Università di Verona unica rappresentante italiana) con l'obiettivo di favorire lo scambio di buone pratiche tra i Paesi partner.
- **Premio CUG**: il CUG ha finanziato nel 2025 n. 2 premi di laurea per le due migliori tesi di laurea (magistrale, magistrale ciclo unico e triennale) attinenti alle seguenti tematiche: a) contrasto a qualunque forma di discriminazione; b) benessere dei lavoratori (con particolare attenzione alla

conciliazione fra attività lavorativa e vita privata); c) problematiche attinenti alle questioni di genere.

- **Armonizzazione regolamentare**: dalla fine del 2025 è maturata la proposta, sostenuta dalla persona Delegata al benessere della comunità universitaria, di avviare una riflessione ai fini dell'armonizzazione dei regolamenti di Ateneo in materia etica e disciplinare.

✓ ***Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo***

Si rimanda a quanto descritto nei paragrafi precedenti.

✓ ***Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa***

Non vi sono state consultazioni con il CUG su questa materia.

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

- **Bilancio di genere**: nel 2025, il CUG ha mantenuto il sostegno nella promozione del Bilancio di genere, per monitorare lo stato dell'arte e progettare contestualmente alla Governance un futuro come Ateneo aperto alle pari opportunità e all'accoglimento della sfida della diversità di genere (l'ultimo bilancio è riferito al 2025).
- **Gender Equality Plan**: nel 2025, il CUG ha mantenuto il sostegno nella promozione del Piano per l'equilibrio di genere - Gender Equality Plan, importante documento di programmazione volto a realizzare politiche di gender balance fra vita e lavoro, promuovendo una corretta politica di reclutamento e avanzamento di carriera del personale ed evitando la segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio, rimuovendo le disuguaglianze di genere nei processi decisionali, favorendo l'eccellenza nella ricerca e nella didattica e proponendo l'integrazione delle variabili sesso/genere nei programmi e nei contenuti di ricerca e di didattica.
- **Bilancio di sostenibilità**: nel 2025, il CUG ha contribuito alla compilazione del Bilancio di sostenibilità, predisposto annualmente (l'ultimo bilancio è riferito al 2025).

- **Piano Triennale delle Azioni positive (confluito nel PIAO)**: Il CUG, in ottemperanza al principio di uguaglianza e di non discriminazione sanciti dalla nostra Costituzione, dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, dalla Convenzione europea per i diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, dalla direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica amministrazione e del sottosegretariato alle pari opportunità, nonché dallo Statuto e dal Codice Etico di Ateneo, anche nel 2025 ha elaborato gli obiettivi di performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere, nonché in ordine a prevenire e contrastare ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione, confluiti nel PIAO 2025-2027, in continuità con il previgente Piano Triennale di Azioni Positive.

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

- **Sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali***:* Durante tutto il 2025 è proseguita la collaborazione con il progetto UNI4EQUITY (*Strengthening Universities response to sexual harassment with an equity approach*), che mira a rafforzare la capacità delle Università di identificare, mappare e rispondere alle molestie sessuali online e sul posto di lavoro e in altri contesti rilevanti, quali aule e spazi digitali, con un'attenzione particolare ai gruppi sociali più vulnerabili.

  Il 28 novembre, all'interno del programma di iniziative promosso dall'Assessorato alla Parità di Genere del Comune di Verona in occasione della "**Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne**", è stato organizzato dal CUG un incontro dal titolo "**Non è un complimento. Tutto quello che c'è da sapere sulle molestie nel contesto universitario**", con la partecipazione della persona Delegata al benessere organizzativo della comunità universitaria, della Consigliera di fiducia e di una psicologa ricercatrice del Progetto Uni4Equity. L'iniziativa, dedicata al tema delle molestie nei contesti accademici, aveva l'obiettivo di informare, sensibilizzare e offrire strumenti concreti per riconoscere e contrastare tali comportamenti, in particolare alla comunità studentesca.
- **Sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne**: Il 24 novembre 2025, all'interno del programma di iniziative promosso dall'Assessorato alla Parità di Genere del Comune di Verona in occasione della "**Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne**", è stata organizzato l'incontro

per la cerimonia di presentazione e di premiazione dei due migliori lavori di ricerca, in un dialogo tra le laureate e persone esperte del settore sulle tematiche delle due tesi premiate: Silenzi impositori: riscoprire la maschilità per superare la violenza di genere"; Sanità in transizione: una ricerca qualitativa multicentrica sui modelli organizzativi per l'affermazione di genere".

- **Promozione di un linguaggio inclusivo**: Negli anni scorsi il CUG ha promosso la mostra itinerante "STOP/Campagna contro l'uso di un linguaggio violento e sessista", in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, per sensibilizzare sull'uso di un linguaggio corretto e rispettoso nei diversi spazi di Ateneo. Nei pannelli in mostra sono raccontati, attraverso le parole, gli atteggiamenti da condannare, come il bullismo, la molestia sessuale, la violenza di genere, e quelli da promuovere, come il linguaggio di genere, la *body positivity*, la parità retributiva. Si tratta di una campagna permanente e quindi ancora in corso.
  Dalla fine del 2025 è maturata la proposta, sostenuta dalla persona Delegata al benessere della comunità universitaria, di avviare una riflessione ai fini della revisione delle linee guida sul linguaggio inclusivo e sull'accessibilità.
- **Promozione della ricerca sui temi CUG**: Dopo il successo dell'edizione 2024, anche per il 2025 il CUG ha promosso il bando per l'attribuzione di un premio per le due migliori tesi di laurea collegate a tematiche di competenza del Comitato: contrasto a qualunque forma di discriminazione; benessere del personale dipendente (con particolare attenzione alla conciliazione tra attività lavorativa e vita privata); problematiche attinenti alle questioni di genere.
- **Costruzione di una rete interuniversitaria sui temi CUG**: Il Comitato ha aderito al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, che si è svolto presso l'Università degli Studi di Pisa il 20 e il 21 novembre, al fine di rafforzare il rapporto sinergico con gli altri Comitati delle Università italiane e acquisire *good practices* sulle tematiche di riferimento. La partecipazione è stata anche un modo per acquisire good practices da parte di altri comitati italiani. Durante tutto l'anno 2025, il CUG si è interfacciato con la Conferenza per indicazioni operative e confronti normativi in merito alle diverse istanze ricevute.
- **Rafforzamento della collaborazione con le altre componenti universitarie**: nell'anno 2025, il CUG ha collaborato attivamente con la Consigliera di fiducia - figura chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni - e supportato l'offerta del servizio Sportello di ascolto e di supporto psicologico per il disagio lavorativo - spazio

presso cui trovare ascolto e sostegno per gestire le problematiche relative al disagio lavorativo quali situazioni di conflittualità, situazioni di stress, calo motivazionale.

Il CUG ha inoltre curato i rapporti con il Comitato Scientifico per l'Inclusione e l'Accessibilità di Ateneo anche tramite la persona Referente CUG per l'Inclusione.

- **Patrocinio iniziative anno 2025:**

Infine, tra le principali iniziative **patrocinate** dal CUG nel 2025 troviamo:

- **Festa delle Donne Matematiche 2025**: In occasione della Giornata Internazionale delle Donne in Matematica - May12 il Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Verona e Il Comitato di Diversità, Equità e Inclusione (DEI) dell'Unione Matematica Italiana (UMI) hanno organizzato una giornata rivolta prevalentemente alle scuole superiori del territorio, con seminari divulgativi, attività mirate all'orientamento e attività artistiche con l'obiettivo di ricordare il ruolo fondamentale delle donne in Matematica, incoraggiare la diversità e superare i pregiudizi di genere - 9 maggio 2025.
- **Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche**: il CUG, anche per il 2025, ha finanziato l'assegnazione di n. 2 borse di studio in modalità residenziale per la partecipazione al seminario di studio "Scuola Estiva SIS" sul tema "*Pensare e agire la pace. Idee, azioni e tensioni nei movimenti delle donne tra XIX e XXI secolo*" - dal 27 al 31 agosto 2025.
- **Workshop precongressuale: Il corpo in movimento. Dalle tecnologie digitali allo sport paralimpico e viceversa**: Workshop preliminare al XXXIII Congresso Nazionale della Società Italiana di Psicofisiologia e Neuroscienze Cognitive, dedicato all'interconnessione tra il mondo delle neuroscienze e quello dello sport e dell'inclusione, grazie anche alle nuove tecnologie, quali protesi sensorizzate, dispositivi indossabili, sensori di movimento e realtà virtuale – 16 settembre 2025.
- **Giornata di sensibilizzazione sul fenomeno della violenza e delle molestie negli ambienti di lavoro**: Incontro di presentazione dei risultati della ricerca svolta nell'ambito del progetto "Rischi psicosociali emergenti nel cambiamento del mondo del lavoro: identificazione e sviluppo di evidenze, soluzioni e strumenti di supporto alla valutazione e gestione dei rischi" - 24 ottobre 2025.
- **Iniziative di Ateneo per la "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne":** Dibattito su "La violenza sulle donne in tempo di guerra"; spettacolo teatrale "Malanova" di e con Ture Magro; dibattito su "Violenza e adolescenza", incontro di presentazione dei risultati preliminari

di una ricerca del coordinamento donne dello SPI-CGIL di Verona. 4, 21, 25 novembre 2025.

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su)

- ✓ ***Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza***
  - **Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo**: Nel 2025 è rimasto attivo il Tavolo di Lavoro sul benessere organizzativo, stante l'importanza della tematica nell'impostazione di un rapporto fiduciario, di corresponsabilità e di impatto positivo per l'Ateneo. Il CUG ha invitato in più occasioni le rappresentanze del PTA negli Organi di Ateneo a partecipare alle proprie riunioni e, assieme, sono anche stati organizzati incontri con le persone candidate al Rettorato, per presentare la situazione del personale tecnico amministrativo e formulare riflessioni *pro futuro*. Gli incontri sono proseguiti anche dopo l'insediamento della nuova Squadra di governo e delle figure delegate di cui si è trattato nei precedenti paragrafi.

- ✓ ***Piani di formazione del personale***
  - **Proposte di inserimento attività formazione su temi CUG**: a far data dal suo nuovo insediamento, le iniziative organizzate dal CUG vengono regolarmente proposte per l'inserimento nelle attività formative del personale di Ateneo.

- ✓ ***Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione***
  - **Referente CUG per il lavoro agile**: il CUG ha nominato una persona Referente per il lavoro agile che ha preso attivamente parte al lavoro sinergico con le RSU e l'Amministrazione per la revisione del regolamento sul lavoro a distanza.
  - **Baby Ateneo**: il CUG viene regolarmente coinvolto, anche in via consultiva, nelle questioni riguardanti la gestione del Baby Ateneo e collabora con gli Uffici, tramite la persona Referente CUG per il Baby Ateneo, anche ai fini dell'aggiornamento del Regolamento del Baby Ateneo. Un ruolo attivo è stato svolto ai fini della costituzione del Polo per l'Infanzia Zerosei "Campus Baby Coccinelle".

- ✓ ***Criteri di valutazione del personale***

  Non vi sono state consultazioni con il CUG su questa materia.

- ✓ ***Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze***
  Non vi sono state consultazioni con il CUG su questa materia.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ ***Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità***
  La verifica sullo stato di attuazione del Piano triennale delle azioni positive avviene nell'ambito delle riunioni mensili del CUG nonché, più specificamente, in occasione della relazione periodica al PIAO.

- ✓ ***Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo***
  Il CUG, oltre alla discussione interna nell'ambito delle riunioni periodiche e degli incontri del Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo, organizza appositi incontri per la discussione pubblica circa i risultati del questionario sul benessere organizzativo e la successiva prospettazione di azioni di miglioramento.

- ✓ ***Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing***
  La verifica si svolge in occasione della presentazione al CUG della Relazione sull'attività della Consigliera di Fiducia e della Referente dello Sportello di ascolto.

- ✓ ***Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro***
  La verifica si svolge in occasione della redazione del Bilancio di Genere, del *Gender Equality Plan* nonché dell'analisi dei dati funzionali alla Relazione del CUG al Dipartimento della Funzione Pubblica.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Situazione del personale

Il personale tecnico amministrativo di Ateneo, in linea con quanto si registra nel settore pubblico italiano, presenta una popolazione prevalentemente femminile, anche se la medesima proporzione non si denota nei ruoli di vertice, dato che dovrà essere oggetto di successiva analisi. Quest'ultimo dato, altrettanto diffuso a livello nazionale, denota la continua e attuale rilevanza di azioni dedicate al raggiungimento della piena parità di genere. In generale, il personale dipendente è di età superiore ai 50 anni, anche a causa dei blocchi di turnover assunzionale dell'ultimo decennio. Sebbene non ci sia stato un numero significativo di segnalazioni di ageismo da parte della Consigliera di Fiducia (una sola segnalazione nel periodo 2015-2025), la composizione del personale richiama l'attenzione sull'importanza di monitorare e accompagnare con cura i processi di trasformazione e di transizione generazionale, evitando che possano generare tensioni o conflitti tra diverse generazioni, ma diventino piuttosto un'occasione di confronto da valorizzare.

Allo stesso tempo, si prevede che una parte rilevante del personale tecnico amministrativo andrà in pensione entro un lasso temporale relativamente breve, provocando una riconfigurazione (e diminuzione) abbastanza radicale del personale dipendente. Tale riconfigurazione necessita di essere prevista e governata.

Tra le problematiche rilevate per macroarea, che si evincono nella relazione della Consigliera di Fiducia, emergono principalmente, per la componente tecnico amministrativa, questioni legate a fattori organizzativi, di cui il CUG intende approfondire l'analisi.

Per quanto il corpus regolamentare dell'Amministrazione risulti completo dei diversi principi e valori rispetto ai campi di competenza del CUG, che si evincono anche quali capisaldi nel PIAO e nei documenti programmatici dell'Ateneo, dalla fine del 2025 è maturata la proposta, sostenuta dalla persona Delegata al benessere della comunità universitaria, di avviare una riflessione ai fini dell'armonizzazione dei regolamenti di Ateneo in materia etica e disciplinare.

Il CUG, quindi, dovrà dedicare la propria attività all'obiettivo del miglioramento continuo dell'Amministrazione e della qualità della vita lavorativa (e personale) della comunità accademica, al fine di raggiungere l'ambiziosa finalità di prevenire situazioni di malessere tra il personale e promuovere una cultura di pieno benessere lavorativo.

Proposte di miglioramento

Il CUG rileva come l'Università di Verona abbia compiuto significativi passi avanti nella promozione della parità di genere e del benessere organizzativo, ma è consapevole che il percorso di trasformazione richiede un impegno costante e un processo continuo di costruzione di una comunità universitaria coesa, attenta e consapevole. Il consolidamento delle azioni intraprese e l'implementazione di nuove strategie, già

ben declinate dalla nuova Squadra di Governo sin dall'inizio del mandato, consentiranno di rendere l'Ateneo sempre più inclusivo ed equo, garantendo pari opportunità a tutta la comunità universitaria.
Con riferimento ai campi di competenza del CUG, si segnala quanto segue, precisando che le singole proposte di miglioramento, qui declinate, non sono riferite a un singolo ambito di intervento ma rivestono natura **trasversale**, rilevando a fini anche diversi (ad es., sia per l'attuazione della parità sia per il benessere organizzativo) e segnalando, altresì, che alcuni aspetti, allo stato della redazione della presente relazione, sono già stati accolti positivamente dalla nuova Squadra di Governo e rappresentano obiettivi comuni per il 2026 e il 2027.
In linea generale, come già segnalato nella scorsa Relazione, per ciascuna tematica affrontata si propone, anzitutto, l'acquisizione dei dati tabellari completi anche in relazione al **personale docente e ricercatore**, così da poter effettuare un'analisi dell'intera comunità accademica.

1) **Attuazione dei principi di parità e pari opportunità.**
    a. Si segnala l'opportunità di svolgere una raccolta di dettaglio relativa ai dati riguardanti la retribuzione della popolazione dipendente (v. Parte I, Sezione 1), così da poter far emergere un quadro più chiaro dei fattori di incidenza che consenta di interpretare in maniera corretta e concreta la situazione complessiva e di formulare proposte coerenti con la realtà di riferimento. A tal fine occorre indagare le cause del divario retributivo di genere (per esempio, se riconducibile a specifiche componenti retributive) e inoltre estendere l'analisi per includere il personale non a tempo pieno che usufruisce di misure di conciliazione (es. il part-time) e anche il personale docente e ricercatore.
    b. In continuità con la "Campagna contro l'uso di un linguaggio violento e sessista" e con le "Linee guida per il linguaggio di genere" adottate dall'Università di Verona, si evidenzia la necessità di aggiornare tali linee guida, passando da un linguaggio non sessista a un linguaggio non discriminatorio, rispettoso di tutte le dimensioni identitarie. Il CUG, tramite campagne di formazione e sensibilizzazione (per la cui attuazione si prospetta anche il coinvolgimento della comunità studentesca nell'ambito di apposite "sfide" da organizzare in sinergia con la RUS di Ateneo), favorisce l'adozione di un linguaggio inclusivo, aperto al dialogo, non aggressivo, costruttivo e rispettoso delle differenze. Il CUG rileva che, nonostante l'esistenza di linee guida dedicate, nei documenti ufficiali e nei sistemi informatici (ad es. la qualifica del personale accademico declinata al maschile sul sito internet) persiste un ricorso

pressoché esclusivo al maschile e al maschile sovraesteso, una prassi che si riflette anche nel linguaggio parlato. Il CUG raccomanda pertanto l'adozione di un linguaggio inclusivo in tutti gli strumenti di comunicazione e nei sistemi informatici, facendo ricorso, ove possibile, a formulazioni che evitino la marcatura di genere e pongano l'accento sulla persona anziché sul genere di appartenenza (ad esempio, «componente della popolazione studentesca» o «componente studentesca»).

c. Oltre al linguaggio, si sottolinea la necessità di una ricognizione degli spazi universitari per garantirne una fruizione realmente inclusiva, attenta alle esigenze di tutte le persone, valorizzando l'accessibilità (ad esempio, per persone con disabilità o con identità di genere non binarie), attività che ha preso avvio con la Referente per l'Inclusione di Ateneo.
d. Nel corpus regolamentare di Ateneo manca al momento un regolamento dedicato all'identità alias, di cui è già prevista la possibilità di attivazione per garantire il benessere psico-fisico delle persone che studiano e che lavorano nell'Ateneo, a qualsiasi titolo facenti parte della comunità universitaria, nonché per favorire la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo. Il tema, sollevato a fine 2025, è stato sviluppato grazie all'intervento della nuova Squadra di Governo con l'obiettivo di una concreta regolamentazione.

2) **Benessere organizzativo.**
   a. Si evidenzia l'opportunità di promuovere un programma di formazione finalizzato a favorire una trasformazione della cultura organizzativa, orientata a garantire un più efficace equilibrio tra vita familiare e vita lavorativa. Si raccomanda, in particolare, la promozione di programmi finalizzati a favorire il superamento della tradizionale attribuzione di genere del lavoro di cura, che, anche alla luce dei dati relativi al 2025, continua a presentare una marcata connotazione di genere. Il CUG invita inoltre a promuovere una maggiore sensibilizzazione sul ruolo della paternità e ad adottare politiche e misure volte a favorire una genitorialità condivisa e una più equa ripartizione delle responsabilità di cura.
   b. Alla luce della distinzione tra lavoro agile e lavoro da remoto stabilita nel *Regolamento del Lavoro a Distanza* entrato in vigore nel 20 aprile del 2024 risulterebbe utile attivare un monitoraggio sistematico, sia qualitativo sia quantitativo, volto a rilevare non solo le effettive modalità di fruizione di tali forme di lavoro, ma anche l'esperienza del personale

rispetto a queste modalità alternative, anche a fronte della revisione del relativo regolamento (azione effettivamente adottata nel 2026).

c. Si evidenzia l'importanza di effettuare una valutazione periodica e continuativa dello stress lavoro-correlato, nonché una valutazione dei rischi in ottica di genere, considerando che i dati attualmente disponibili risalgono al 2019.

3) **Contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.**

a. Sentita la Consigliera di Fiducia e analizzato il corpus regolamentare si pongono all'attenzione il Codice Etico e il Regolamento studentesco, nei quali mancano sia la descrizione delle fattispecie più comuni di comportamenti vessatori verso terzi sia l'indicazione della possibilità di applicare "sanzioni" parametrate all'atto compiuto, come ad esempio la sospensione. Si rileva, in particolare, come talune situazioni di molestia tra pari nell'ambito della comunità studentesca potrebbero essere risolte, anzitutto, internamente all'Ateneo, prima dell'attivazione di strumenti di tutela legale. Anche il c.d. Codice Disciplinare per il Personale docente (Regolamento per la composizione e il funzionamento del Collegio di disciplina e per lo svolgimento del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e ricercatori universitari) potrebbe essere rivisto in maniera più stringente, soprattutto nell'ambito delle relazioni tra non pari.

b. Si segnala l'opportunità di proseguire e consolidare il riconoscimento delle attività formative connesse a iniziative promosse sui temi rientranti nei campi di azione del CUG. Si auspica, inoltre, che venga assicurata continuità alla formazione su questi temi anche per le componenti del CUG.

c. Il CUG, condividendo la proposta maturata dal confronto con la persona Delegata al benessere organizzativo della comunità universitaria, segnala l'urgenza di procedere a una sistematizzazione del quadro regolamentare in materia di molestie, al fine di renderlo più organico, chiaro e facilmente accessibile. Raccomanda inoltre la revisione del

modello di report della Consigliera di Fiducia, affinché consenta una più efficace tracciabilità dei casi trattati, delle modalità di gestione e dei relativi esiti, nel rispetto della riservatezza.

d. Il CUG, condividendo la proposta maturata dal confronto con la persona Delegata al benessere organizzativo della comunità universitaria, evidenzia altresì la necessità di sviluppare un sistema strutturato di gestione delle segnalazioni, che garantisca procedure chiare, tempi certi e adeguate tutele sia per le persone segnalanti sia per le persone segnalate, nel rispetto dei principi di imparzialità, riservatezza e del contraddittorio.
e. Infine, il CUG invita a promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione sul tema delle molestie, incrementando le occasioni di confronto e di discussione al fine di diffondere una cultura del rispetto, della prevenzione e della consapevolezza.

4) Contrasto ai fenomeni dell'ageismo, del razzismo e dell'abilismo.

a. Vista la distribuzione per età della comunità universitaria, è importante prestare attenzione al fenomeno dell'ageismo, ossia alla discriminazione in relazione all'età. Il CUG invita a promuovere azioni di monitoraggio e percorsi formativi sul tema oltre che attività di mentoring e reverse mentoring, strumenti sinergici per la crescita professionale.
b. Il CUG raccomanda la promozione di programmi di sensibilizzazione e l'adozione di politiche finalizzate a prevenire e contrastare i fenomeni di ageismo, razzismo e abilismo. Invita inoltre a promuovere iniziative di formazione su tali tematiche, a favorire occasioni di confronto e a sviluppare strumenti di raccolta e analisi dei dati, al fine di rilevare, monitorare e comprendere l'incidenza di tali fenomeni all'interno dell'Ateneo.

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2026 (riferita all’anno 2025)

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" 1

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG 1

ANNO 1

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni 3

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento) 3

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA 6

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 6

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE 7

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 8

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 9

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 9

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 11

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' 15

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE 16

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' 16

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 17

SEZIONE 3. Azioni da realizzare 18

Tipo di amministrazione:

(Università)

SITUAZIONE AL 31.12.2025

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpare per macroaree rappresentative

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

Inquadramento	Classi età	UOMINI					DONNE				
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dirigenti	Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigenti	Dirigente	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Dirigenti	Dirigente – Tempo determinato art.19 d.lgs. n.165/2001	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Lettori e Collaboratori Linguistici	Collaboratore esperto linguistico (600 ore)	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0
Lettori e Collaboratori Linguistici	Collaboratore esperto linguistico (800 ore)	0	0	2	3	4	0	0	6	12	4
Lettori e Collaboratori Linguistici	Collaboratore esperto linguistico t.det. (600 ore)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lettori e Collaboratori Linguistici	Collaboratore esperto linguistico t.det. (800 ore)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Lettori e Collaboratori Linguistici	Esperto Linguistico (500 ore)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Personale tecnico amm.vo	Area dei Collaboratori - Tempo determinato	4	1	3	1	0	8	5	5	0	1
Personale tecnico amm.vo	Area dei Funzionari - Tempo determinato	0	0	0	0	0	4	4	6	1	0
Personale tecnico amm.vo	Area degli Operatori - Tempo indeterminato	0	0	0	7	1	0	0	2	0	5
Personale tecnico amm.vo	Area degli Operatori - 1 differenziale - Tempo indeterminato	0	0	0	1	2	0	0	0	1	4
Personale tecnico amm.vo	Area dei Collaboratori - Tempo indeterminato	11	17	15	32	7	13	32	57	69	16
Personale tecnico amm.vo	Area dei Collaboratori - 1 differenziale - Tempo indeterminato	4	2	9	5	4	2	8	12	18	4
Personale tecnico amm.vo	Area dei Funzionari - Tempo indeterminato	0	11	31	41	7	1	13	72	99	18
Personale tecnico amm.vo	Area dei Funzionari - 1 differenziale - Tempo indeterminato	0	3	8	9	4	0	9	17	19	7
Personale tecnico amm.vo	Area delle Elevate Professionalità - Tempo indeterminato	0	1	1	9	0	0	0	3	10	4
Personale tecnico amm.vo	Area delle Elevate Professionalita' - 1 differenziale - Tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0
Totale complessivo	**848**	**19**	**36**	**69**	**111**	**32**	**28**	**72**	**181**	**234**	**66**
Totale % sul personale complessivo		**2,24%**	**4,25%**	**8,14%**	**13,09%**	**3,77%**	**3,30%**	**8,49%**	**21,34%**	**27,59%**	**7,78%**

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento

Tabella standard da compilare separatamente per:

a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
b) per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)

c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

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

	UOMINI								DONNE							
Classi età / **Tipo Presenza**	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	% genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot %	% genere
Tempo Pieno	19	36	66	105	29	**255**	95,5%	30,07 %	28	71	161	207	61	**528**	90,9%	62,3%
Part Time >50%	0	0	0	2	0	**2**	0,7%	0,24%	0	1	17	22	4	**44**	7,6%	5,2%
Part Time <50%	0	0	3	3	4	**10**	3,7%	1,18%	0	0	3	5	1	**9**	1,5%	1,1%
Totale	**19**	**36**	**69**	**110**	**33**	**267**	100,0 %	31,49 %	**28**	**72**	**181**	**234**	**66**	**581**	100,0 %	68,5%
Totale %	7,1 %	13,5 %	25,8 %	41,2 %	12,4 %	100,0 %			4,8 %	12,4 %	31,2 %	40,3 %	11,4 %	100 %		

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

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		DONNE		**TOTALE**	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	% rispetto a tutto il	Valori assoluti	% rispetto a tutto il	**Valori assoluti**	% rispetto a tutto il
CAPO AREA	14	1,83%	27	3,52%	41	5,35%
RESPONSABILE DI UNITA' OPERATIVA	24	3,13%	46	6,00%	70	9,13%
FUNZIONE SPECIALISTICA	20	2,61%	31	4,04%	51	6,655
TECNICO DI LABORATORIO	7	0,91%	27	3,52%	34	4,43%
Totale personale con incarico non	65	8,47%	131	17,08%	**196**	**25,55%**

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	19	36	67	107	26	255	96,59%	28	72	176	221	59	556	96,03%
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	0,38%	0	0	0	1	0	1	0,17%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	3	6	2,27%	0	0	3	4	1	8	1,38%
Superiore a 10 anni	0	0	0	1	1	2	0,76%	0	0	2	8	4	14	2,42%
Totale	19	36	69	110	30	264	100,00 %	28	72	181	234	64	579	100,00 %
Totale %	7,20 %	13,64 %	26,14 %	41,67 %	11,36 %	100,00 %		4,84 %	12,44 %	31,26 %	40,41 %	11,05 %	100,00 %	843

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

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE 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	%
Direttore generale (Legge	10.712,52		-	-
Dirigente	5.700,19	5.208,64	491,55	+9,44%
Dirigente a contratto (incarico di	3.402,57		-	-
Collaboratore esperto linguistico		1.892,46	-	-
Collaboratore esperto linguistico	2.354,78	2.334,16	20,62	+0,88%
Collaboratore esperto linguistico	2.085,14		-	-
Esperto Linguistico (500 ore)		1.849,23	-	-
Area degli Operatori	1.789,44	1.859,48	-70,03	-3,77%
Area degli Operatori - 1 differenziale	1.666,62	1.556,02	110,60	+7,11%
Area dei Collaboratori	1.913,12	1.938,33	-25,21	-1,30%
Area dei Collaboratori - 1 differenziale	2.043,20	2.013,07	30,13	+1,50%
Area dei Funzionari	2.287,74	2.276,15	11,59	+0,51%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	2.302,27	2.310,41	-8,14	-0,35%
Area delle Elevate Professionalità	3.162,01	2.997,54	164,47	+5,49%
Area delle Elevate Professionalità - 1 differenziale	3.098,18	2.940,56	157,62	+5,36%
Totale	**2.233,80**	**2.167,56**	**66,24**	**3,06%**

Nota Metodologica – inserire 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

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea	2	50%			2	33%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello		0%		0,00%	2	33%
Dottorato di ricerca	1	25%			1	16,67%
Abilitazione professionale post-laurea	1	25%	2	100,00%	3	50,00%
Totale personale	4		2		6	**100,00%**
% sul personale complessivo		66,67%		33,33%		100,00%

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

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

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Area inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Area dei Collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	5	1,9%	17	2,9%	22	2,6%
Area dei Collaboratori	Diploma di scuola superiore	32	12,2%	55	9,5%	87	10,3%
Area dei Collaboratori	Laurea	34	12,9%	84	14,5%	118	14,0%
Area dei Collaboratori	Laurea magistrale	15	5,7%	41	7,1%	56	6,7%
Area dei Collaboratori	Master di I livello	2	0,8%	2	0,3%	4	0,5%
Area dei Collaboratori	Master di II livello	3	1,1%	5	0,9%	8	1,0%
Area dei Collaboratori	Dottorato di ricerca	0	0,0%	2	0,3%	2	0,2%
Area dei Funzionari	Inferiore al Diploma superiore	2	0,8%	1	0,2%	3	0,4%
Area dei Funzionari	Diploma di scuola superiore	14	5,3%	21	3,6%	35	4,2%
Area dei Funzionari	Laurea	31	11,8%	100	17,3%	131	15,6%
Area dei Funzionari	Laurea magistrale	19	7,2%	40	6,9%	59	7,0%
Area dei Funzionari	Master di I livello	2	0,8%	1	0,2%	3	0,4%

Area dei Funzionari	Master di II livello	5	1,9%	10	1,7%	15	1,8%
Area dei Funzionari	Dottorato di ricerca	17	6,5%	45	7,8%	62	7,4%
Area dei Collaboratori - 1 differenziale	Inferiore al Diploma superiore	3	1,1%	0	0,0%	3	0,4%
Area dei Collaboratori - 1 differenziale	Diploma di scuola superiore	12	4,6%	23	4,0%	35	4,2%
Area dei Collaboratori - 1 differenziale	Laurea	6	2,3%	14	2,4%	20	2,4%
Area dei Collaboratori - 1 differenziale	Laurea magistrale	2	0,8%	7	1,2%	9	1,1%
Area dei Collaboratori - 1 differenziale	Dottorato di ricerca	1	0,4%	0	0,0%	1	0,1%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	Inferiore al Diploma superiore	1	0,4%	2	0,3%	3	0,4%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	Diploma di scuola superiore	6	2,3%	14	2,4%	20	2,4%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	Laurea	7	2,7%	22	3,8%	29	3,4%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	Laurea magistrale	4	1,5%	9	1,6%	13	1,5%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	Master di II livello	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Area dei Funzionari - 1 differenziale	Dottorato di ricerca	6	2,3%	4	0,7%	10	1,2%
Collaboratore esperto linguistico (600 ore)	Laurea	0	0,0%	3	0,5%	3	0,4%
Collaboratore esperto linguistico (600 ore)	Master di II livello	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Collaboratore esperto linguistico (800 ore)	Laurea	9	3,4%	19	3,3%	28	3,3%
Collaboratore esperto linguistico (800 ore)	Laurea magistrale	0	0,0%	2	0,3%	2	0,2%
Collaboratore esperto linguistico (800 ore)	Master di I livello	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Collaboratore esperto linguistico t.det. (800 ore)	Dottorato di ricerca	1	0,4%	0	0,0%	1	0,1%
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	5	1,9%	5	0,9%	10	1,2%
Area degli Operatori	Diploma di scuola superiore	3	1,1%	2	0,3%	5	0,6%
Area delle Elevate Professionalità	Laurea	4	1,5%	5	0,9%	9	1,1%
Area delle Elevate Professionalità	Laurea magistrale	4	1,5%	7	1,2%	11	1,3%
Area delle Elevate Professionalità	Master di II livello	2	0,8%	2	0,3%	4	0,5%
Area delle Elevate Professionalità	Dottorato di ricerca	1	0,4%	3	0,5%	4	0,5%
Area delle Elevate Professionalità - 1 differenziale	Laurea	2	0,8%	2	0,3%	4	0,5%
Area delle Elevate Professionalità - 1 differenziale	Laurea magistrale	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%

Area degli Operatori - 1 differenziale	Inferiore al Diploma superiore	3	1,1%	5	0,9%	8	1,0%
Esperto Linguistico (500 ore)	Laurea	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
	Totale personale	263		579		842	
	% sul personale complessivo	31,24%		68,76%		100%	

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Commissioni concorsi docenti nominate al 31/12/2025	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
2024po18003	3	60	2	40	5	100	D
2024rtt045	3	60	2	40	5	100	D
2024rtt047	3	60	2	40	5	100	U
2025pa18001	3	60	2	40	5	100	D
2025pa18002	2	40	3	60	5	100	D
2025pa18003	3	60	2	40	5	100	D
2025pa18004	3	60	2	40	5	100	U
2025pa18005	2	40	3	60	5	100	U
2025pa24001	3	60	2	40	5	100	D
2025pa24002	3	60	2	40	5	100	U
2025pa24003	3	60	2	40	5	100	D

2025pa24004	3	60	2	40	5	100	D
2025pa24005	5	100	0	0	5	100	U
2025pa24006	3	60	2	40	5	100	U
2025pa24007	2	40	3	60	5	100	D
2025pa70001	3	60	2	40	5	100	U
2025po18001	3	60	2	40	5	100	U
2025po18002	3	60	2	40	5	100	U
2025po24001	2	40	3	60	5	100	D
2025po24002	3	60	2	40	5	100	D
2025po24003	5	100	0	0	5	100	U
2025po24004	2	40	3	60	5	100	D
2025po24005	3	60	2	40	5	100	U
2025po24006	3	60	2	40	5	100	U
2025po24007	3	60	2	40	5	100	U
2025po24008	2	40	3	60	5	100	U
2025po24009	3	60	2	40	5	100	U
2025po24010	3	60	2	40	5	100	U
2025po24011	3	60	2	40	5	100	D
2025po24012	3	60	2	40	5	100	U
2025po24013	3	60	2	40	5	100	U
2025po24014	3	60	2	40	5	100	D
2025rtda001	2	66,67	1	33,33	3	100	U
2025rtt001	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt002	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt003	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt004	2	40	3	60	5	100	D

2025rtt005	3	60	2	40	5	100	D
2025rtt006	2	40	3	60	5	100	D
2025rtt007	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt008	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt009	4	80	1	20	5	100	U
2025rtt010	3	60	2	40	5	100	D
2025rtt011	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt012	3	60	2	40	5	100	U
2025rtt013	4	80	1	20	5	100	U
2025rtt014	3	60	2	40	5	100	D
2025rtt015	3	60	2	40	5	100	U
TOTALE: 48	**141**	**59,24%**	**97**	**40,76%**	**238**	**100%**	

Commissioni concorsi personale tecnico-amministrativo, tecnologo, incarichi amministrazione centrale, progressioni tra le aree (ex PEV) - nominate al 31/12/2025		**UOMINI**		**DONNE**		**TOTALE**		**Presidente (D/U)**
		Valori assoluti	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	
1	TD Collaboratore - settore professionale amministrativo – Cod. 2024ctatd006	1	25,00	3	75,00	4	100,00	D
2	TI Collaboratore - settore professionale tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali - Cod. 2024cta010	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
3	TI Collaboratore - settore professionale amministrativo - Cod. 2025cta001	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
4	TI Collaboratore - settore professionale amministrativo - Cod. 2025cta004	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U

5	TI Collaboratore - settore professionale tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali - Cod. 2025cta005	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
6	TI Collaboratore - settore professionale scientifico-tecnologico - Cod. 2025fta002	1	25,00	3	75,00	4	100,00	D
7	TD Funzionario - settore professionale amministrativo-gestionale - Cod 2025ftatd001	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
8	TD Funzionario - settore professionale tecnico-informatico-Cod. 2025ftatd002	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
9	TD Tecnologo II livello - settore scientifico-Disciplinare 05/BIOS-08 - Cod. 2025tecII003	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
10	Incarico Energy Manager- Cod. 2025coenergy001	2	50,00	2	50,00	4	100,00	D
11	Incarico sportello ascolto e supporto psicologico - Cod. 2025copsicolog002	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
12	PEV DIMI Funzionario/a settore amministrativo-gestionale - Cod. 2025fpta004	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
13	PEV Collaboratore - settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali-Dip. Neuroscienze, Biomedicina e Movimento - Cod. 2025cpta001	1	25,00	3	75,00	4	100,00	D
14	PEV Funzionario - settore amministrativo-gestionale - Direzione Offerta Formativa, servizi e segreterie studenti Cod. 2025fpta004	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U

15	PEV EP - settore amministrativo-gestionale - Direzione Tecnica, Gare-Acquisti e Logistica Cod. 2025eppta002	2	50,00	2	50,00	4	100,00	D
16	PEV Funzionario settore scientifico-tecnologico - Direzione Tecnica, Gare-Acquisti e Logistica - Cod. 2025fpta003	2	50,00	2	50,00	4	100,00	U
17	PEV Funzionario - settore amministrativo-gestionale - Direzione Risorse Umane - Cod. 2025fpta004	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
18	PEV Funzionario - settore amministrativo-gestionale - Direzione Generale - Cod. 2025fpta004	1	25,00	3	75,00	4	100,00	U
	Totale Personale	**26**	**36,11**	**46**	**63,89**	**72**	**100,00**	

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

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età / Tipo Misura conciliazione	<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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	3	5	4	12	4,40%	0	1	20	27	5	53	9,10%
Personale che fruisce di lavoro da remoto	0	0	3	3	0	6	30,00%	1	2	3	6	2	14	70,00%

Personale che fruisce del lavoro agile	11	17	38	32	8	106	20,95%	19	62	135	158	26	400	79,05%
Personale che fruisce di orari flessibili	Il personale tecnico amministrativo, sia a tempo indeterminato che determinato, gode di una flessibilità di entrata dalla 7.30 alle 9.30, con una fascia obbligatoria di compresenza dalle 9.31 alle 12.30													
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	11	17	44	40	12	124		20	65	158	191	33	467	
Totale %														

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

TABELLA 1.10 – 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	166	12	1266	88	1432	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2220	39	3454	61	5674	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	164	22,5	565	77,5	729	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	9	10	82	90	91	100
Totale						
% sul personale						

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età	<30	da 31	da 41	da 51		Tot	%	<30	da 31			> di 60	Tot	%

Tipo Formazione		a 40	a 50	a 60	> di 60				a 40	da 41 a 50	da 51 a 60			
Obbligatoria (sicurezza)	49	93	103	265	36	546	25	158	237	610	521	78	1604	75
Aggiornamento professionale	926	1437	3135	4515	684	10697	32	1208	2694	7903	9676	1698	23179	68
Competenze manageriali/Relazionali	20	149	227	327	24	747	25	57	261	709	1060	120	2207	75
Tematiche CUG	7	40	121	191	18	377	23	49	180	345	534	160	1268	77
Violenza di genere	12	80	96	156	12	356	39	0	78	154	262	60	554	61
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale ore	1014	1799	3682	5454	774	12723	30	1472	3450	9721	12053	2116	28812	70
Totale ore %	2,4	4,3	8,9	13,1	1,9			3,5	8,3	23,4	29	5,1		

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: Obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

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

Iniziativa n.

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Indicare inoltre se l'amministrazione ha provveduto a redigere il bilancio di genere

Si rinvia alla Relazione CUG.

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.

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Indicare le azioni da svolgere per la realizzazione dell'obiettivo

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

Misurazione: Indicatori – Base Line – Target – Fonte del dato

Beneficiari: incidenza in termini di genere

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Nota Metodologica – Descrivere ogni iniziativa da realizzare indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si elencano alcuni tipi di attività rientranti nella definizione:

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;

- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.

Si rinvia alla Relazione CUG.