



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 2025 (riferita all'anno 2024)



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 2025 (riferita all'anno 2024)



PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

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

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La **composizione complessiva** del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo è costituita per 1/3 da uomini (32%), mentre i 2/3 sono donne (68%). Si tratta di una popolazione non giovane, stante che il 67% del totale ha un'età uguale o superiore ai 50 anni, mentre solo il 5% ha meno di 30 anni.

In questo panorama, il ruolo di **vertice amministrativo** è ricoperto da una figura maschile (Direttore Generale), mentre le figure dirigenziali (6 in tutto) sono equamente divise per genere (3+3). Tuttavia, se consideriamo il numero non in valore assoluto, ma proporzionalmente al genere del personale dipendente (che, come abbiamo precedentemente notato, è 1/3 e 2/3), possiamo affermare che la componente maschile è maggiormente rappresentata. Inoltre, due delle dirigenti hanno un'età maggiore di 60 anni, da cui si deduce che, nel medio termine, non saranno più in organico.

Un analogo sbilanciamento lo riscontriamo anche nelle **posizioni di responsabilità remunerate, non dirigenziali**: nella funziona specialistica, ruolo di coordinamento o con responsabilità di unità operativa si registra una preponderanza di uomini in termini percentuali (nel migliore dei casi), ma spesso anche in valore assoluto.

Per quanto riguarda invece l'**anzianità di servizio**, il relativo dato sembra riflettere l'andamento atteso rispetto alla distribuzione per genere della popolazione, senza evidenziare tendenze specifiche verso la popolazione maschile o femminile.

Qualcosa di simile appare nelle **retribuzioni nette omnicomprensive**. Sebbene ci siano delle variazioni tra uomini e donne, non possiamo riscontrare una tendenza netta a favore dell'uno o dell'altro genere. Nello specifico, si evidenzia:

- Dirigenza: uomini hanno una retribuzione più favorevole delle donne (4%);
- Elevata Professionalità: uomini hanno un incremento (max 5%) rispetto a quello delle donne;
- Ruolo di Funzionario/a: donne guadagnano tendenzialmente più degli uomini (max +7%);
- Collaboratori/trice: una certa tipologia contrattuale favorisce gli uomini, un'altra le donne;
- Operatori/trice: uomini guadagnano più delle donne (max + 10%)
- Nella categoria di esperti/e e collaboratori/trici linguistiche c'è, a seconda della tipologia di contratto, un caso a favore delle donne (+1%), un altro a favore degli uomini (+7%).



Al fine di capire meglio se l'aspetto retributivo è anche legato a una questione di genere è necessario andare maggiormente nel dettaglio. Occorre anche considerare, alla luce del fatto che si tratta di retribuzioni omnicomprensive e dunque includono anche eventuali sgravi fiscali familiari, assegni familiari, straordinari, voci accessorie ecc., che forse si tratta di un dato troppo "complesso" per fornire indicazioni, mentre potrebbe essere maggiormente informativo sviscerarlo nelle sue varie componenti e confrontare successivamente la retribuzione per genere.

Per quanto riguarda la **formazione e il titolo di studio**, mentre tra il personale dirigente l'unico titolo di dottorato è di un uomo, tra il personale non dirigenziale le donne hanno, tendenzialmente, studiato di più.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA PERSONALE/VITA LAVORATIVA

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 sia nella pratica fortemente connotata dal punto di vista di genere: sono infatti le **donne** a esserne le principali beneficiarie (48 donne vs 11 uomini). La stessa considerazione riguarda il **lavoro agile** (con 329 donne fruitrici a fronte di 86 uomini), i **congedi parentali** e i **permessi previsti dalla legge 104 del 1992**. Nello specifico, vale la pena sottolineare che solo 67 uomini (il 7,4% del totale) hanno usufruito di permessi giornalieri per congedi parentali, a fronte di 833 donne (92,6% del totale); e che solo 4 uomini (il 7,4% del totale) hanno utilizzato permessi orari per congedi parentali, contro 50 donne (92,6%).

Sebbene i dati non riportino le motivazioni alla base delle richieste di part-time, incrociandoli è 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 in termini di partecipazione alla vita organizzativa, con conseguenze sulle possibilità di carriera e sulla retribuzione economica (come attestano i dati stessi).

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 più equa ripartizione del lavoro di cura all'interno del nucleo familiare, che dovrebbe riflettersi 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 o **smart working** (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. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

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



a) **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 **2024-2026** 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.

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

I dati forniti dall'Amministrazione in merito alla fruizione della formazione (si rimanda alla Tabella 1.11) restituiscono il seguente quadro:

- **Formazione obbligatoria (sicurezza):** gli uomini hanno fruito di un totale di 451 ore, con un picco nella fascia da 51 a 60 anni (181 ore) e da 41 a 50 (129 ore), mentre le donne hanno fruito di un totale di 1098 ore, con punte nelle medesime fasce d'età (rispettivamente, 458 e 504 ore);
- **Aggiornamento professionale:** gli uomini hanno fruito di un totale di 3919 ore, con un picco nella fascia da 51 a 60 anni (1757 ore) e da 41 a 50 (1165 ore), mentre le donne hanno fruito di un totale di 12125 ore, con punte nelle medesime fasce d'età (rispettivamente, 5642 e 3928 ore);
- **Competenze manageriali/relazionali:** sia uomini che donne non hanno fruito di alcuna ora in questo campo di formazione;
- **Tematiche CUG:** gli uomini hanno fruito di un totale di 3 ore, tutte concentrate nella fascia da 51 a 60 anni, mentre le donne hanno fruito di un totale di 24 ore, di cui la metà nella fascia di età inferiore ai 30 anni;
- **Violenza di genere:** gli uomini hanno fruito di un totale di 21 ore, tutte concentrate nella fascia da 51 a 60 anni, mentre le donne hanno fruito di un totale di 41 ore, di cui la 20 nella fascia di età inferiore dai 31 ai 40 anni.

I dati sopra riportati mostrano una limitata frequenza delle attività formative legate alle tematiche CUG e alla violenza di genere, parimenti riscontrabile nella popolazione maschile e femminile, tenuto conto che la composizione complessiva del personale è di 1/3 per gli uomini e di 2/3 per le donne. Tale ridotta partecipazione si spiega, almeno in parte, per il mancato inserimento di talune di queste specifiche iniziative nei piani di formazione del personale dipendente. Anche in ragione di questi dati, a partire dal suo nuovo insediamento, il CUG si rende portavoce di richieste di riconoscimento tra le attività formative di iniziative organizzate sui temi relativi ai campi di azione del CUG.



c) **Adozione bilancio di genere:** Il bilancio di genere 2024 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**

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

- **Personale TA:** si riscontra una composizione complessiva pari al 39,65% di uomini e al 60,35% di donne;
- **Personale docente:** si riscontra una composizione complessiva pari al 54,08% di uomini e al 45,92% di donne.

Si nota, tuttavia, che la Presidenza della Commissione viene affidata in prevalenza alla componente maschile.

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

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, 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:

- **Area degli Operatori - 1 differenziale - Tempo indeterminato:** 2 uomini (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 10 da 41 a 50 anni); totale 48 donne (di cui 19 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 22 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).



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**.

Nel febbraio 2024 è stato somministrato un **questionario sul Benessere Organizzativo**. Alla rilevazione ha preso parte poco più di un terzo (37,8%) degli 821 dipendenti rientranti nell'ambito dei ruoli amministrativi e tecnici, con una partecipazione in calo rispetto al 51% circa registrato nel 2023.

L'11 novembre 2024 è stata organizzata una **Tavola Rotonda sul Benessere Organizzativo in Ateneo**, dal Direttore Generale, con il Coordinatore del Nucleo di Valutazione, il CUG e la rappresentanza del Personale TA negli organi di Ateneo. In seguito, il CUG ha avviato una proficua collaborazione con le rappresentanze del personale TA negli organi ed è stato costituito un **Tavolo di lavoro sul Benessere Organizzativo**, per approfondire la tematica e migliorare la comunicazione e la promozione del questionario relativo al benessere, con l'obiettivo di individuare e raccogliere in modo ancor più puntuale le eventuali criticità e di proporre le azioni positive per superarle.

Per quanto concerne una valutazione dello **stress da lavoro correlato** ed una valutazione dei rischi in ottica di genere, i dati raccolti ed analizzati risalgono al 2019, aprendo l'opportunità di aggiornare il quadro di riferimento al successivo quinquennio. Il CUG valuterà la costituzione di un apposito Tavolo di lavoro riproponendo l'esperienza già condotta in precedenza, che potrebbe rivelarsi utile nell'intercettare fattori di rischio, al fine di intraprendere ulteriori azioni di miglioramento.



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 contro mobbing e molestie, che regola altresì la figura della/del Consigliera/e di fiducia entrato in vigore a luglio 2023.

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.

Il CUG conferma l'offerta di uno **Sportello di ascolto e di supporto psicologico** per il disagio lavorativo, spazio neutro riservato al 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, sono continuate anche le altre attività istituzionalizzate finalizzate alla parità di genere e alla conciliazione tra vita professionale e vita personale: la collaborazione con il **CUS (Centro Universitario Sportivo)**, il **Progetto del Baby Ateneo**, la promozione del **Bilancio di genere** e del **Piano per l'equilibrio di genere, il Gender Equality Plan (GEP)**.

Il CUG si avvale altresì dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere lavorativo e lavora in collaborazione con tutte le strutture preposte per la tutela e promozione delle pari opportunità e del benessere del luogo di lavoro, di studio e ricerca.

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 2024-2026 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). In particolare, 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 **2024-2026** 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, 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 degli studenti o del personale universitario realizzate da Ateneo o Dipartimenti.

Si segnala che l'intero Ateneo è chiamato ad attuare gli obiettivi sopra indicati attraverso una molteplicità di azioni declinate in dettaglio nel PIAO 2024-2026, al quale si rinvia.



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

Uno dei principi generali definiti dallo Statuto dell'Università di Verona definisce l'Università quale comunità composta dal personale docente, dal personale tecnico amministrativo e dalla componente studentesca, che in essa si riconoscono.

In questa logica di comunità 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 di Ateneo 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'organizzazione, nel suo complesso, 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.

Si auspica, come indicato dalla Direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28 novembre 2023, che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sia sempre improntato all'attenzione verso il personale dipendente: ogni organizzazione, pubblica o privata, misura il suo successo in ragione della capacità di valorizzare il capitale umano. Valorizzare significa, innanzitutto, conoscere le persone con cui si collabora, il loro profilo di competenza, i punti di forza e di debolezza, guidarle verso il cambiamento con senso di responsabilità in un contesto capace di innescare



meccanismi virtuosi alla cui base deve esserci un unico principio: il merito. Quando si misura il merito si esprime una valutazione del profilo di competenze, di esperienze e il potenziale di una persona.

Il questionario sul benessere organizzativo 2024 ha 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 talune specifiche attività volte a colmare le carenze segnalate.

I riscontri relativi alla valutazione della performance individuale si sono attestati su valori positivi come riportato nella Relazione annuale sulla Performance anno 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione il 17 giugno 2025 e sottoposta alla validazione dal Nucleo di Valutazione il 23 giugno 2025.

Il sistema di valutazione si è sempre basato sul principio della responsabilità diffusa della valutazione *top-down*, secondo cui ogni figura responsabile è chiamata a valutare le/i propri/e collaboratrici/collaboratori diretti.

Dal 2024, con l'introduzione della valutazione *bottom-up*, la partecipazione delle/dei collaboratrici/collaboratori al processo di valutazione delle figure responsabili (in forma anonima) si ritiene possa contribuire a produrre ricadute positive su vari aspetti, sia dal punto di vista delle prestazioni che del riconoscimento.

Nel caso in cui la valutazione *bottom-up* non venga aperta per il mancato raggiungimento dei requisiti previsti da regolamento, la stessa viene esclusa dalla valutazione, che sarà riparametrata solo sulle altre dimensioni.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- 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 dei quali designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Ateneo,



cinque nominati dal Rettore sulla base delle candidature presentate, due rappresentanti della componente studentesca. Almeno cinque componenti devono appartenere ai ruoli del personale docente.

- Il Comitato elegge la/il Presidente tra i componenti nominati dal Rettore. 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 sulla attività svolta.
- I componenti durano in carica tre anni a decorrere dalla nomina, fatta eccezione per gli studenti che durano in carica un biennio accademico, e non possono essere designati per più di due mandati consecutivi. La partecipazione al Comitato non dà luogo alla corresponsione di compensi, emolumenti, indennità o rimborsi spese.
- 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 possono essere ricavate le risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione
- Il Comitato Unico di Garanzia gestisce una pagina web istituzionale, che descrive il Comitato e tutte le attività e le iniziative da lui organizzate o patrocinate e una pagina dedicata alle politiche di genere. Le riunioni del CUG si svolgono di norma presso la sede del Rettorato – Palazzo Giuliani. 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.
- Il CUG collabora stabilmente con diverse **figure professionali**, interne ed esterne all'organizzazione.
 - o La **Consigliera di Fiducia**, la quale riceve l'utenza nella saletta CUG presso Palazzo Giuliani, appositamente riorganizzata dallo stesso CUG nel 2024, anche per garantire un ambiente confortevole alle persone che si rivolgono al servizio. 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 **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.
- La **Garante della componente studentesca**, con la quale il CUG interloquisce per tematiche più strettamente afferenti al diritto allo studio.
- Il **Direttore Generale**, figura di riferimento per i temi organizzativi che coinvolgono l'azione del CUG, anzitutto sul piano del benessere.
- Il **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 il **Delegato del Rettore per l'Inclusione**, con i quali il CUG coopera mediante il Referente CUG all'Inclusione, che partecipa alle riunioni del Comitato per l'Inclusione.
- **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.
- Normativa e circolari di riferimento.
 - 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.
- Frequenza e temi della consultazione.
 - 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 il Direttore Generale e con il Coordinatore 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 il Delegato del Rettore per l'Inclusione il CUG si consulta periodicamente, mediante la partecipazione alle riunioni del Comitato per l'Inclusione da parte del Referente CUG per l'Inclusione.
- 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'

Insediatosi, nella sua composizione rinnovata, nel mese di giugno 2024, il CUG ha da subito intrapreso le azioni necessarie al passaggio di consegne dalla Presidente uscente e, al contempo, funzionali a rafforzare o stabilire *ex novo* le relazioni con l'amministrazione dell'Ateneo.



Nella seduta del mese di luglio 2024, sono stati individuati e nominati i referenti del CUG su tematiche di rilievo: benessere organizzativo; lavoro agile; comitato per l'inclusione; comitato di indirizzo; baby ateneo; comunicazione; COUNIPAR.

Il CUG si è riunito (e tuttora 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 lavorativo sia per la promozione della parità).

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

- **Referenti CUG:** Nella riunione del 16 luglio 2024, il CUG ha nominato il Referente per il benessere organizzativo e il Referente per il lavoro agile, ai quali è stato dato mandato per lo studio e la proposta di azioni funzionali a migliorare le condizioni di lavoro del personale dipendente dell'Ateneo.
- **Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo:** Nella prospettiva sopra indicata, il CUG, di concerto con il Direttore Generale, ha promosso la costituzione di un Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo, al quale partecipano la Presidente CUG e le componenti CUG interessate, tra cui le persone Referenti sopra indicate, il Direttore Generale, la rappresentanza del personale TA e CEL che siede nel Senato accademico e nel Consiglio di Amministrazione, il Coordinatore del Nucleo di Valutazione nonché la Referente del Rettore per la sostenibilità sociale. La proposta è nata a seguito della Tavola rotonda sul benessere organizzativo, promossa dal Direttore Generale e tenutasi l'11 novembre 2024. Tra i primi compiti assolti dal Tavolo di lavoro, si segnala la revisione del questionario sul benessere organizzativo e la sua successiva promozione, ai fini di una più ampia e significativa partecipazione. Da qui, prenderanno le mosse le ulteriori attività dirette alla presentazione e discussione pubblica dei risultati della rilevazione nonché alla proposta di azioni di miglioramento.
- **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. Il CUG ha nominato la Referente per il Baby Ateneo.

- **Convenzione CUS:** La convenzione consente al personale dipendente e alla classe 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.
- ✓ ***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, 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, prenderanno le mosse le ulteriori attività dirette alla presentazione e discussione pubblica dei risultati della rilevazione nonché alla proposta di azioni di miglioramento.



- **Progetto COUNIPAR:** Il CUG partecipa al progetto di ricerca “Comitati Unici di Garanzia e Questioni di Genere: Storie, Pratiche e Discorsi” presentato in occasione del Convegno Annuale COUNIPAR 2024. Il progetto vede coinvolte l’Università della Valle d’Aosta, l’Università di Verona, l’Università degli Studi di Napoli Federico II e la nascente Scuola Superiore Meridionale di Napoli. Adottando una metodologia di ricerca qualitativa, il progetto si propone di comprendere quali significati e pratiche emergono nel processo di traduzione e interpretazione del concetto di genere e uguaglianza di genere all’interno dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) di questi Atenei italiani.
 - **Progetto UNI4Equity:** il CUG partecipa al progetto di ricerca “Uni4Equity: rafforzare la capacità delle università di individuare e rispondere alle molestie sessuali”. Il progetto coinvolge sei Paesi Europei (con l’Università di Verona unica rappresentante italiana) e mira a favorire lo scambio di buone pratiche tra i Paesi partner.
 - **Premio CUG:** il CUG finanzia annualmente 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.
- ✓ ***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:** il CUG sostiene la 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 2024).



- **Gender Equality Plan:** il CUG sostiene la 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:** il CUG contribuisce alla compilazione del Bilancio di sostenibilità, predisposto annualmente (l'ultimo bilancio è riferito al 2024)
 - **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, elabora 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, che confluiscono annualmente nel PIAO, 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:** Il 27 marzo 2024, all'interno della manifestazione 8 marzo 2024 "La città delle donne", promossa dagli assessorati Parità di Genere e Pari Opportunità del Comune di Verona in occasione della Giornata internazionale dei diritti della donna, è stato presentato ufficialmente il progetto UNI4EQUITY (*Strengthening Universities response to sexual harassment with an equity approach*) alla comunità accademica e cittadina. Sono state presentate le prime osservazioni emerse, oltre all'impatto delle molestie sessuali sulla salute mentale e i protocolli di prevenzione attuati in Ateneo. Durante tutto il 2024 è proseguita la collaborazione con il progetto, 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.
- **Sensibilizzazione sul tema della violenza sulle donne:** Il 28 novembre 2024, 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 organizzata la Tavola rotonda dal titolo "Prevenzione della violenza sulle donne e strumenti di tutela. A che punto siamo?". L'incontro, aperto a tutta la comunità accademica e cittadina, era volto a inquadrare il fenomeno della violenza di genere e offrire una panoramica concreta delle attività e dei servizi introdotti come prevenzione e tutela, in una discussione multidisciplinare tra filosofia, diritto civile, penale e processuale penale.
 - **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.
 - **Promozione della ricerca sui temi CUG:** Dopo il successo dell'edizione 2023, anche per il 2024 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 tenuto presso l'Università degli Studi di Cagliari il 5 e il 6 dicembre 2024, presentando un contributo congiunto con l'Università della Valle d'Aosta e l'Università degli Studi di Napoli Federico II dal titolo "Organismi di Parità e Questioni di genere: storie, pratiche e discorsi": un'analisi volta a esplorare in che modo i CUG riescono a operare in spazi di ambiguità normativa, culturale e politica e quali significati e pratiche locali emergono nel processo di traduzione e



interpretazione del concetto di uguaglianza di genere. La partecipazione è stata anche un modo per acquisire good practices da parte di altri comitati italiani.

- **Rafforzamento della collaborazione con le altre componenti universitarie:**
Il CUG collabora attivamente con la Consigliera di fiducia - figura chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni - e supporta 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 2024:**
 - Libri e tabù femminili: workshop di biblioterapia per dialogare di tabù e traumi femminili, nell'ambito di un progetto del Centro di Ricerca Interdipartimentale dell'Università degli Studi di Verona "Biblioterapia e Shared Reading. I libri per il benessere". 3, 10, 17, 27 luglio 2024.
 - La SIS – Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche: il CUG, anche per il 2024, ha finanziato l'assegnazione di n. 2 borse di studio in modalità residenziale per la partecipazione al seminario di studio "Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche", dedicato al tema "Storie d'amore. Legami e desiderio dentro e oltre il patriarcato". 28 agosto - 1° settembre 2024.
 - Seminari del progetto Uni4Equity: workshop per il personale Universitario su "Molestie sessuali in ambito universitario. Conoscere, agire, tutelare". 26, 27 e 28 novembre 2024.
 - Semplicemente Se stessi: incontro con i Campioni Paralimpici di Tennistavolo di Parigi 2024. 5 dicembre 2024

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su)

- ✓ **Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza**
 - **Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo:** L'11 novembre 2024 il Direttore Generale, di concerto con il CUG, ha organizzato una Tavola Rotonda sul Benessere Organizzativo in Ateneo, con il Presidente del Nucleo di Valutazione, il CUG e il personale tecnico amministrativo negli organi di Ateneo. Da allora, sotto la guida della Presidente e del Referente CUG per il benessere lavorativo, si è avviata una proficua collaborazione con le



rappresentanze del personale TA negli organi ed è stato costituito un Tavolo di lavoro sul benessere organizzativo, volto a migliorare la comunicazione e la promozione del questionario relativo al benessere, con l'obiettivo di raccogliere le eventuali criticità e di proporre le azioni positive per superarle.

✓ ***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.
- **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 Referente CUG per il Baby Ateneo, anche ai fini dell'aggiornamento del Regolamento del Baby Ateneo.

✓ ***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 2015-2024), 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.



Il corpus regolamentare dell'Amministrazione è 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 della *governance*. Il CUG, quindi, può 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 ogni situazione di malessere tra il personale e promuovere una cultura di pieno benessere lavorativo.

Proposte di miglioramento

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).

In linea generale, per ciascuna tematica affrontata, si prospetta 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.
- 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, favorisce l'adozione di un linguaggio inclusivo, aperto al dialogo, non aggressivo, costruttivo e rispettoso delle differenze.
- 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).

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.
- 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.
- 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. 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.
- b. Vista la distribuzione per età della comunità universitaria, è importante prestare attenzione al fenomeno dell'ageismo, ossia alla discriminazione basata sull'età. Il CUG invita quindi a promuovere azioni di monitoraggio e percorsi formativi sul tema.