



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

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

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA E SITUAZIONE DEL PERSONALE

In attuazione della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 come modificata dalla Direttiva n. 2 del 26/06/2019, recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”

ANNO 2022



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
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 2022



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

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.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

L'Università degli Studi di Cagliari si configura come un Ateneo di medie dimensioni, il cui personale, in riferimento all'anno di analisi 2022, conta un un totale di 1886 unità, con una leggera prevalenza di donne (pari a 959) rispetto ai dipendenti di genere maschile (pari a 927).

Distinguendo i dati per tipologia di personale, questo sostanziale equilibrio di genere complessivo rivela scomposizioni ben più asimmetriche, non tanto a livello apicale, dove 6 dirigenti di livello non generale di genere maschile e 5 di genere femminile coadiuvano il Rettore nella gestione dell'architettura organizzativa, quanto laddove si mettano a raffronto le due componenti binarie del personale tecnico-amministrativo: a fronte dei 327 dipendenti di genere maschile, si annoverano infatti ben 552 dipendenti di genere femminile. Eppure, questo squilibrio a favore del genere femminile sembra assottigliarsi man mano che si ascende nell'inquadramento, dato che sono 52 i dipendenti TA di categoria B e 51 le dipendenti donne della medesima categoria, mentre già nella categoria C quest'equivalenza scompare, con un gap notevole tra i 165 uomini e le 295 donne occupate in questa posizione. La segregazione orizzontale si conferma vieppiù nella categoria D, dove le presenze femminili (183) quasi doppiano quelle maschili (96), così come avviene nella categoria EP (13 uomini vs 24 donne). Si tratta di un dato che conferma le tendenze già rilevate negli anni precedenti, dove è particolarmente nel settore tecnico-amministrativo che si rivela una femminilizzazione generale dell'occupazione, comunque temperata dai postumi della segregazione verticale a genere invertito che ancora vede posizioni apicali più frequentemente rappresentate da uomini, perfino in settori per tutto il resto decisamente sbilanciati al contrario.

Tra il personale docente e di ricerca, complessivamente l'ateneo cagliaritano occupa 503 unità di genere maschile e 402 di genere femminile. In questo comparto, le asimmetrie di genere tradizionalmente versate a vantaggio maschile continuano a riflettere in modo plastico le disuguaglianze nei percorsi di carriera che hanno condotto alla formulazione delle metafore classiche del "tetto di cristallo", riferendosi alla minore probabilità che le posizioni apicali (ossia il ruolo di docente ordinario) siano occupate da donne: sono appena 66 le professoresse ordinarie alle fine del 2022, rispetto a 177 professori uomini di pari ruolo, con una percentuale dunque del



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

27,2%. Va segnalato come questo dato sia coerente rispetto al quadro nazionale, dove la proporzione supera sempre di poco il rapporto di 1 su 4, e sia rivelatore di un tendenziale miglioramento, sebbene ancora molto lento, in termini di equilibrio di genere rispetto alle rilevazioni precedenti nello stesso ateneo. Tra il personale docente la categoria più rappresentata tanto tra gli uomini che tra le donne è quella dei professori associati, a segnalare la marcata accelerazione nei passaggi di carriera dal ruolo di ricercatore a tempo indeterminato e in conseguenza della stabilizzazione del percorso di tenure track da RTDB favoriti dalla cosiddetta Riforma Gelmini (Legge 240/2010). La proporzione di genere rilevata tra i docenti associati è meno sbilanciata, con un 42% di professoressa in questo ruolo (pari a 184 unità a fronte dei 257 colleghi uomini). Tra il personale ricercatore, la categoria residuale a tempo indeterminato vede una prevalenza di genere femminile, con 73 unità a fronte di 63 ricercatori uomini, probabilmente segnalando una tendenziale maggiore intensità nel passaggio all'associatura di questi ultimi. Infine, tra le due tipologie più recenti di ricercatori di tipo A e tipo B, la quasi perfetta parità tra uomini e donne nella posizione precaria (37 vs 38 unità) lascia spazio a una prevalenza maschile in quella soggetta a tenure track e quindi vocata alla stabilizzazione, dove i ricercatori di genere maschile superano di 20 unità quelli di genere femminile (61 vs 41). Non un gap insuperabile, e comunque non tale da fare scendere la quota femminile al di sotto della soglia critica del 40% raccomandata dai fondi di finanziamento PNRR, ma comunque un dato da tenere sotto controllo nelle prossime rilevazioni, per avere garanzie che, all'altro capo del percorso accademico, non si riproducano meccanismi iniqui di genere configurabili una sorta di "porta di cristallo", come documentato dalla letteratura scientifica di settore.

Relativamente alla distribuzione per fascia d'età, tra il personale TA il 67% dei dipendenti uomini (pari a 219 unità) ha oltre 50 anni, mentre la stessa distribuzione per età riguarda il 62% delle dipendenti. Solo 16 unità in totale nel settore tecnico-amministrativo hanno meno di 30 anni, e tra esse le donne sono più del doppio rispetto agli uomini (11 vs 5), probabilmente un indizio della persistente femminilizzazione del comparto anche in fase di nuovo reclutamento.

Tra il personale docente, persiste un'età media piuttosto alta, nonostante i nuovi reclutamenti connessi alle due figure di ricercatore di tipo A e B, che solo in 2 casi sul totale hanno meno di 30 anni, a fronte di un 70% di ricercatori precari di genere maschile e di un 66% in tenure track di età compresa tra i 31 e i 40 anni (la stessa fascia d'età vede rappresentato per il genere femminile rispettivamente il 74% e il 58% del totale). Tra il personale associato, oltre la metà dei docenti uomini ha superato i 50 anni d'età, percentuale che sale tra le donne fino al 54%. Infine, tra il personale docente ordinario, il 39% degli uomini ha non meno di 60 anni, condizione che si



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

applica anche al 42% delle donne, sebbene sia la fascia d'età tra i 51 e i 60 anni quella più rappresentata in questo ruolo per entrambi i generi, dal momento che la metà esatta di tutti i professori/esse ordinari/e vi ricade.

Osservando i dati sulla distribuzione per genere delle posizioni organizzative remunerate non dirigenziali, si evidenzia una prevalenza complessiva femminile, pari a 159 unità rispetto ai 93 colleghi di genere maschile, corrispondente a un'incidenza percentuale poco meno che doppia delle donne in queste posizioni rispetto al personale complessivo (8,43% rispetto al 4,93% maschile). Nel dettaglio, poco meno della metà del personale associato alla fascia C è di genere maschile (nel 48,39% dei casi sul totale) mentre l'incidenza degli uomini supera quella delle donne (rispettivamente 58,33% e 41,67%) nella fascia E. Relativamente alla ripartizione interna al genere, per gli uomini poco meno della metà (il 48,39%) occupa la fascia C, mentre appena il 2,15% rientra nella fascia BS. Per le donne si confermano questi valori di massima e minima presenza nelle due posizioni (rispettivamente il 39,62% e il 3,14%, se si osservano i dati riferiti al solo personale femminile), e le distribuzioni appaiono in generale abbastanza simili, anche se il personale femminile costituisce ben il 76,32% del totale impiegato nella posizione organizzativa di fascia D (osservando la distribuzione interna al genere, solo il 9,68% degli uomini ne fa parte, a fronte di un 18,24% delle donne).

Un'ulteriore notazione riguarda il tipo di contratto, con specifico riferimento alla distinzione della presenza del personale tecnico-amministrativo tra tempo pieno e part-time. Posta la già menzionata prevalenza complessiva femminile (pari a poco meno del 63%), per entrambi i generi la quasi totalità degli occupati è impiegata a tempo pieno (con percentuali del 98,78% per gli uomini e del 95,47% per le donne). Tra queste ultime si annoverano 21 donne impiegate a tempo parziale per una quota superiore al 50% del carico di lavoro complessivo (la metà delle quali compresa nella fascia tra 51 e 60 anni), mentre sono appena 2 gli uomini nella stessa condizione.

Profili di interesse relativamente alla composizione del personale, in ragione di una disamina generale della qualità del capitale umano attualmente impiegato nell'ateneo cagliaritano, riguardano altri due elementi: l'anzianità di servizio nel medesimo profilo e livello e il titolo di studio posseduto in media dal personale dirigenziale e non dirigenziale.

Sotto il primo aspetto, non si nota uno iato marcato nell'ambito del personale con una permanenza superiore ai 10 anni nel medesimo profilo tra uomini e donne (rispettivamente il 46,11% e il 53,89%), anche se lo scarto di circa 8 punti potrebbe alludere a una progressione di carriera tendenzialmente più lenta per il personale di genere femminile, ipotesi confermata anche osservando la proporzione ribaltata



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

secondo il genere per le permanenze più brevi, tra i 3 e i 5 anni, che riguardano prevalentemente gli uomini (nel 52,28% dei casi) rispetto alle donne (nel 47,72%). Per quanto riguarda invece la qualifica del capitale umano, misurata dal titolo di studio posseduto, se tutti i dirigenti possiedono almeno una laurea magistrale, tra il personale tecnico amministrativo questa condizione riguarda circa il 53% delle persone occupate in tutte le categorie di inquadramento. Sul versante opposto, appena il 7% del totale ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore e i pochi casi sono circoscritti alle categorie B, C e D. Per le donne, la percentuale di impiegate con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea magistrale supera la media totale, assestandosi sul 58%, a fronte di un 44% tra il personale tecnico-amministrativo maschile.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'ambito delle misure di conciliazione vita/lavoro adottate dall'Università di Cagliari, anche alla luce dei cambiamenti organizzativi introdotti o accelerati dall'appena conclusa emergenza pandemica da Covid-19, i dati relativi alla concreta fruizione da parte del personale consentono alcune riflessioni generali.

Procedendo analiticamente, la prima misura da prendere in considerazione riguarda la flessibilità oraria, con specifico riferimento alle diverse declinazioni del part-time orizzontale e verticale, scarsamente diffuso presso l'ateneo cagliaritano. Sul totale delle 560 unità che hanno usufruito di una qualche misura di questo tipo, infatti, appena 20 sono ricorse al part-time orizzontale, e tra esse la quota più consistente riguarda 12 dipendenti di genere femminile in regime di part-time orizzontale 83,33%, metà delle quali di età compresa tra i 41 e i 50 anni. Sono soltanto 2, invece, gli uomini che si sono avvalsi di questa misura. Il part-time verticale non sembra godere di maggiore successo, dato che solo 7 persone (6 delle quali donne) ne hanno usufruito. Ben più robusti appaiono i dati di diffusione del lavoro agile, formula con cui nelle prassi si è ricompreso anche il cosiddetto "smart-working", una volta entrato a regime dopo e a prescindere dall'emergenza sanitaria. Quest'ultimo ha infatti riguardato un totale di 526 dipendenti, nel 67% dei casi di genere femminile, particolarmente concentrati, per entrambi i generi, nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 60 anni (con un'incidenza di questa categoria anagrafica pari al 74% per gli uomini e all'80% per le donne, probabilmente in coincidenza con la "fase-cuscinetto" del ciclo biografico più impegnativa in termini di compiti di cura contemporaneamente assunti sia nei confronti della prole che nei confronti della generazione ormai vulnerabile dei genitori più anziani).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

La tipologia del telelavoro, infine, appare del tutto residuale, riguardando appena 5 unità di personale in totale, tra cui 2 uomini e 3 donne.

Passando alle misure di conciliazione costituite dai congedi, la distinzione principale riguarda la tipologia connessa ai permessi per una disabilità propria e/o per una prestazione di cura richiesta da una disabilità parentale, prevista dalla legge 104/92, da una parte, e i congedi parentali dall'altra.

Rispetto alla prima tipologia, è stato soprattutto il personale di genere femminile a fruire dei permessi giornalieri (con una quota assoluta di giornate fruiti di 1196 sul totale di 1670, pari al 71,62%). Minoritaria appare anche la quota di permessi orari fruiti dal personale di genere maschile (il 31,87% del totale delle ore rispetto al 68,13% delle ore riconosciute alle loro colleghe), secondo proporzioni che confermano le tradizionali carriere morali di genere improntate su aspettative sociali che richiedono prioritariamente alle donne di farsi cura dei propri familiari in condizioni di bisogno psico-fisico.

Relativamente ai congedi parentali, il gap più abissale riguarda il numero di permessi orari richiesti dal personale di genere femminile (pari a una quota del 96,32% del totale), mentre leggermente meno squilibrata appare la distribuzione del numero di permessi giornalieri fruiti (con un significativo 33,05% di richieste accordate al personale di genere maschile sul totale). Va peraltro sottolineato come complessivamente i permessi per congedi parentali fruiti siano una quota minoritaria rispetto a quella relativa alla tipologia ex legge 104/92, pari ad appena il 14% rispetto all'86%, forse anche in relazione al crollo dei tassi riproduttivi, particolarmente erosi nel contesto sardo, ma anche all'inefficace riconoscimento normativo accordato a questa specifica misura di conciliazione nel discorso pubblico, in un regime di welfare ancora profondamente ancorato alle obbligazioni familiari allargate che coinvolgono l'intorno parentale esteso nella cura informale della prole.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) *Piano Triennale di Azioni Positive* (se adottato, descrivere azioni previste nell'anno in corso e attuate nell'anno precedente; specificare quali azioni sono state finanziate e l'ammontare del relativo finanziamento; se non adottato descrivere motivazioni);



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Nel corso del 2022, il Comitato Unico di Garanzia ha istituito un apposito gruppo di lavoro, composto da alcuni dei suoi componenti e coordinato dalla Presidente, per l'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'Università di Cagliari a partire dal 2013 e allo stato attuale nell'imminenza del licenziamento della sua quarta versione, già interamente redatta e in via di approvazione da parte degli organi competenti per il prossimo triennio che coprirà il periodo fino al 2024, facendo seguito al vigente documento 2019-2021 (<https://www.unica.it/unica/protected/354775/0/def/ref/GNC354774/>).

Tra le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal PAP e attuate nell'anno precedente di riferimento 2022, si segnalano le seguenti:

- *Linee Guida Linguaggio di Genere*, iniziativa volta alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, tramite l'approvazione di linee guida gender-sensitive. Nello specifico, le linee-guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere, finalizzate anche alla produzione di una modulistica e di regolamenti congruenti con esse, hanno costituito uno degli output del progetto HORIZON2020 SUPERA, conclusosi nel 2022. La loro applicazione, che costituisce una delle azioni incluse nel GEP di Ateneo (azione 5, area 4), è stata approvata contestualmente all'inserimento dei contenuti del GEP come indirizzo trasversale a tutte le dimensioni del Piano Strategico di Ateneo, nel Giugno 2022, ed era un obiettivo ricompreso nel precedente piano azioni positive 2019-2021. La loro adozione, a seguito di traduzione e adattamento del testo in inglese prodotto nell'ambito del progetto SUPERA, è in via di attuazione sia tramite iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), sia tramite il supporto e la consulenza offerta dal CUG al settore Comunicazione per la predisposizione del nuovo sito di Ateneo, tuttora in corso.
- *Iniziative di sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere* a forte impatto partecipativo e simbolico, con finalità di prevenzione e contrasto alla violenza di genere/mobbing. Tra gli eventi più significativi, si menziona l'organizzazione di un concorso tra la popolazione studentesca per la selezione della frase più rappresentativa da incidere su un totem in prossimità della panchina simbolicamente dipinta di rosso già allestita collettivamente in occasione del precedente 25 Novembre presso il giardino della Facoltà di Ingegneria, dal titolo "Un pensiero per cancellare la violenza di genere", con relativa premiazione in occasione di un evento seminariale patrocinato dal CUG il 5 Aprile 2022. Questa iniziativa si è avvalsa del coinvolgimento di centinaia di studenti e studentesse in



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

occasione dell'allestimento permanente della panchina e un ottimo riscontro del concorso.

- Approvazione da parte del Senato Accademico della possibilità di *scegliere lo slot temporale più conveniente per l'erogazione dell'attività didattica*, in termini di conciliazione, da parte dei *neo-genitori*. Quest'azione positiva, volta alla promozione del benessere organizzativo e individuale in termini di conciliazione vita-lavoro, è consistita in dettaglio nell'introduzione per i neo-genitori in rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio/a della possibilità di scegliere prioritariamente uno slot per l'erogazione dell'attività didattica compatibile con le proprie ulteriori esigenze di conciliazione.
- *Estensione e Rafforzamento del servizio di Counseling Psicologico*, in linea con gli obiettivi di promozione del benessere organizzativo e individuale individuati dal PAP. In particolare, si è garantito l'incremento del personale dedicato all'erogazione del servizio di Counseling psicologico rivolto agli studenti/esse, sulla base dell'aumento esponenziale delle richieste a seguito della difficile ripresa delle normali attività universitarie dopo il periodo pandemico. Il Servizio offre vari tipi di interventi gratuiti e confidenziali: Supporto psicologico individuale; Supporto psicologico di gruppo; Attività di sensibilizzazione; Spazio Future Matricole. Attualmente il servizio è affidato a 3 psicologi/psicoterapeuti professionisti, attivi dal lunedì al venerdì, e la richiesta è tale che i tempi d'attesa per un appuntamento possono arrivare a 4 settimane, rendendo esplicita l'esigenza di potenziarne ulteriormente la dotazione di capitale umano, di cui il CUG si è fatto promotore.
- *Prosecuzione ed estensione del Progetto "tessera baby"*, finalizzato a favorire la conciliazione tra vita familiare e privata e vita professionale. Tale misura positiva, avviata dall'Ateneo, in collaborazione con il CUG, a partire dall'a.a. 2014-2015, ha consente agli studenti/studentesse con figli fino a 10 anni di usufruire di una serie di servizi: accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning; parcheggi riservati; priorità nel disbrigo di pratiche amministrative; agevolazione nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto; accesso alle "stanze rosa", destinate all'allattamento e alla cura dei bambini. A partire all'a.a. 2018/2019 il progetto si è arricchito di un ulteriore servizio chiamato "Spazio bambino ludoteca" (ora ridefinito come "spazio ludico-educativo"), un servizio di accoglienza gratuito, destinato anche al personale universitario, che consente di affidare i bambini a personale specializzato, affiancato dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione. Il servizio è prenotabile attraverso apposita piattaforma. Nel corso del 2022 si è anche realizzato un monitoraggio dei servizi offerti all'interno del progetto, per migliorarne l'erogazione ed integrarla sulla base delle esigenze espresse da studentesse e studenti e dal personale che



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

ne usufruisce (con specifico riferimento alla proposta del CUG di estenderne la fruizione, per gran parte dei benefit previsti, ai genitori di figli con disabilità grave anche di età superiore ai 10 anni).

https://www.unica.it/unica/it/studenti_s08_ss06.page

- *Abbattimento barriere architettoniche.* Al fine di migliorare l'accessibilità alle strutture, l'Ateneo ha realizzato nel corso del 2022 e fino agli inizi del 2023 una mappatura delle esigenze in relazione alla fruibilità degli ambienti per studenti/esse, personale e altri utenti con disabilità, che costituisce la base per la realizzazione di un piano pluriennale di eliminazione delle barriere architettoniche e sensoriali e la predisposizione di sistemi di segnalazione e comunicazione, con il coinvolgimento della figura di recente istituzione del Delegato del Rettore per gli spazi e la sostenibilità e del CAL, Centro interdipartimentale *Cagliari Accessibility Lab. Accessibilità fisica e cognitiva*, istituito con Decreto Rettorale nel Marzo 2020 e a oggi pienamente operativo (https://www.unica.it/unica/it/cagliari_accessibility_lab.page). Si segnala, peraltro, come a seguito del crollo strutturale, il 18 ottobre 2022, di uno degli edifici adiacenti allo spazio destinato all'apertura del servizio d'asilo nido previsto dal PAP, quest'ultima è stata posticipata rispetto alla tempistica originariamente prevista.

Tra le azioni previste in avvio per l'anno in corso 2023 e in gran parte già in via di attuazione (oggetto della nuova versione del PAP 2022-2024 di imminente approvazione) si segnalano le seguenti:

- Introduzione del servizio "Sportello d'Ascolto" e attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia. L'obiettivo è garantire al meglio la sicurezza di tutto il personale e della popolazione studentesca in un ambiente di lavoro e di studio sereno, tramite la definizione di pratiche certe e ben diffuse volte a raccogliere le segnalazioni di molestie, discriminazioni e abusi di ogni genere, a trattarle con le adeguate competenze, a contrastarle e sanzionarle e a prevenirle. L'esigenza è emersa a seguito delle numerose segnalazioni pervenute su base ordinaria al CUG e sulla scorta degli esiti della survey UNISAFE, e costituisce una delle azioni incluse nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso. L'approvazione da parte del Senato Accademico e del CDA dell'introduzione del servizio "Sportello d'ascolto" e dell'attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, previa definizione ed emanazione del bando di reclutamento e del relativo capitolo di spesa, avverrà a breve sulla base dell'istruttoria già condotta dal CUG, sulla scorta della raccolta delle principali prassi già attivate da numerose altre università italiane



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

- *Adozione di un modello di “Diversity Audit”, di Corsi di Formazione Professionale continua e di un modello di Action Plan sul tema della promozione dell’uguaglianza di genere, sulla base della sperimentazione dei suddetti strumenti nell’ambito del progetto Erasmus+ SMILE (Social Meaning Impact through LLL Universities in Europe, area “Women in Leadership). I tre strumenti (Modello di Diversity Audit, Corso di Formazione Professionale dal titolo “Il tetto di cristallo non è ancora infranto” e il Modello di Action Plan per la promozione dell’equità di genere) sono già stati sperimentati nel corso del 2022 dall’Università di Cagliari come partner del progetto europeo Erasmus+ SMILE, e la loro entrata a regime su base di frequenza biennale tra le politiche *gender-inclusive* di UniCa, a seguito della chiusura del progetto alla fine del 2023 ne rappresenterà il principale output. L’iniziativa è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso.*
- *Rafforzamento della visibilità dei servizi di supporto alla genitorialità di tipo ludico-educativo e loro connessione alle attività di tirocinio per gli studenti/esse dei corsi di laurea di matrice umanistico-pedagogica. L’obiettivo è comunicare in modo più efficace nei canali web d’ateneo l’esistenza del servizio di supporto alla genitorialità già noto come “Stanza Rosa”, modificandone anche la denominazione in modo più congruo rispetto alla precedente dicitura “ludica-ricreativa”, come servizio “ludico formativo”, al fine di estenderne l’uso e rafforzarne la filiera funzionale con le attività di tirocinio curriculare e post-lauream da parte degli studenti/esse dei corsi di laurea umanistico-pedagogici. L’esigenza è emersa su segnalazione della cooperativa che gestisce il servizio al CUG, ed è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso.*
- *Estensione dei servizi connessi alla Tessera Baby agli studenti/esse che documentino la propria condizione di caregiver di figli/e con disabilità anche di età superiore ai 10 anni. L’obiettivo è rafforzare il benessere organizzativo in termini di supporto alla conciliazione tra studio e carichi di famiglia. L’esigenza è emersa su segnalazione al CUG da parte di diversi soggetti in tale condizione, ed è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso.*
- *Implementazione delle azioni di promozione dell’uguaglianza di genere previste nell’ambito della candidatura alla certificazione europea “HRS4R” (Human Resources Strategy for Researchers). L’obiettivo è il miglioramento dell’indirizzo di policy di Unica a favore della promozione dell’equità di genere per tutto il personale ricercatore, sulla base della GAP analysis e delle proposte formulate nell’ambito del gruppo di lavoro tecnico su condizioni lavorative e previdenza sociale nominato dal Rettore. L’iniziativa è inclusa nel PAP in via d’approvazione per l’anno in corso. Tra le azioni previste, l’introduzione di una regola che, a parità*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

di requisiti e titoli, selezioni nei processi di reclutamento candidati/e del genere meno rappresentato, a fini di riduzione del gender gap e in particolare del *glass door index*.

- Ripristino della somministrazione Indagine Annuale sul Benessere Organizzativo di tutto il personale. L'obiettivo è la promozione del Benessere Organizzativo e individuale, sulla base di una base-line e di una raccolta documentata dei bisogni più diffusi, soprattutto a seguito degli effetti a medio e lungo termine della crisi pandemica e dell'incremento delle pratiche di lavoro agile, finora misurati solo attraverso survey circoscritte. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e si rimanda all'apposita sezione dell presente relazione per informazioni più specifiche sul punto.
- Rafforzamento di azioni comuni di sensibilizzazione e comunicazione rispetto alla tematica del contrasto a ogni forma di discriminazione tra il CUG e il (CAL) Cagliari Accessibility Lab. L'obiettivo è la sincronizzazione delle iniziative volte a migliorare il benessere organizzativo e le pratiche inclusive e non discriminatorie in tutti gli ambiti di lavoro e studio d'Ateneo, in tutte le accezioni del concetto di accessibilità. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso, e concisterà prevalentemente nell'organizzazione di eventi seminariali, iniziative convegnistiche e divulgative e sessioni di training destinate al personale docente e tecnico-amministrativo in modalità di promozione congiunta tra il CUG e il CAL
- *Campagna di Sensibilizzazione contro la violenza di genere nei contesti accademici.* L'obiettivo è promuovere il benessere organizzativo in un ambiente di studio e lavoro sicuro e dotato di procedure certe e ben conosciute per la segnalazione e il contrasto di comportamenti molesti e/o discriminatori in ambito accademico sulla base del genere e/o dell'orientamento sessuale. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso, e si baserà sull'elaborazione e divulgazione dei risultati della survey *Unisafe*, trasmessi dall'ente europeo coordinatore GESIS a Unica a seguito di Data Use Agreement con un gruppo di ricerca coordinato dalla Delegata per l'Uguaglianza di Genere. Prevederà inoltre campagne di sensibilizzazione a mezzo di eventi seminariali e convegnistici diretti a tutta la popolazione d'Ateneo.
- *Sperimentazione dell'applicazione dell'uso di un linguaggio amministrativo gender-sensitive in un dipartimento-pilota, a fini di introduzione a regime di tale pratica in tutto l'ateneo.* L'obiettivo è favorire pratiche di contrasto alla discriminazione di genere e di promozione di un ambiente di studio e lavoro



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

inclusivo e gender-sensitive. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e prevede l'individuazione di un Dipartimento Pilota, come previsto dal Piano di Uguaglianza di Genere d'Ateneo, e la definizione di una specifica convenzione tra lo stesso e l'Ateneo per sottoporre a sperimentazione per un periodo minimo di 6 mesi l'applicazione delle linee guida per un linguaggio amministrativo e pratiche di comunicazione gender-sensitive, al fine di sottoporre a controllo l'efficacia, i nodi critici e gli accorgimenti necessari per estenderla a regime in tutto l'Ateneo.

- *Introduzione a partire dall'A.A. 2022/2023 di un modulo formativo obbligatorio trasversale per tutti i dottorandi/e di qualsiasi area disciplinare sul tema della promozione della parità di genere nel Contesto Accademico e nella Ricerca (Strumenti e Strategie di Policy). L'obiettivo è generare consapevolezza e proattività tra le figure di connessione tra ricerca e carriera accademica (la popolazione dei/le dottorandi/e) rispetto al contrasto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale gender-oriented, con particolare riferimento alle posizioni apicali e alle aree disciplinari STEM.*

- *Modifica del Regolamento Carriera Alias e sua estensione al personale docente e tecnico-amministrativo. L'obiettivo è promuovere un migliore benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione connessa all'identità di genere, sulla base delle numerose segnalazioni pervenute al CUG e al personale tecnico-amministrativo responsabile dell'applicazione del vigente regolamento sulle Carriere Alias. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e comporterà l'imminente aggiornamento del regolamento Carriere Alias e la risoluzione di alcuni nodi critici emergenti e ricorrenti nella sua applicazione, sulla base delle tendenze nazionali di policy sviluppate sul punto dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità e degli aggiornamenti tecnici consentiti dal Cineca. Inoltre, è prevista l'estensione della sua applicabilità non solo agli studenti/esse, ma anche al personale tecnico-amministrativo e docente ricercatore.*

- *Stampa e Divulgazione del Bilancio di Genere (seconda edizione) di imminente approvazione. L'obiettivo è promuovere una migliore e generale consapevolezza dei divari di genere ancora persistenti in Ateneo e degli indirizzi di policy attivati per ridurli. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e si propone di dotare la versione definitiva del Bilancio di Genere, approvato dagli*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

organi d'Ateneo, della veste grafica già utilizzata per il Piano di Uguaglianza di Genere, ad opera di Unica Press e organizzare occasioni seminariative divulgative e comunicazioni ad hoc sulle pagine dedicate nel sito d'Ateneo.

- *Attivazione di progetti di ricerca e di iniziative di comunicazione seminariale scientifica e divulgativa sui temi dell'equità di genere patrocinati e promossi dall'Ateneo nell'ambito del Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, appena istituito nell'Aprile 2023. L'obiettivo è favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, sia rispetto alle tematiche affrontate, sia rispetto alle fonti, al personale e alla metodologia utilizzata, in tutti gli ambiti disciplinari, in un'ottica trasversale. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso, e prevederà la promozione e il supporto di progetti di ricerca e di iniziative convegnistiche sui temi dell'equità di genere o gender-sensitive maturati nell'ambito del Centro CEING, come previsto dal Piano di Uguaglianza di Genere di Unica.*

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

Nel corso del 2022 ci sono state tre iniziative principali di formazione rivolte al personale, che in generale hanno coinvolto maggiormente il personale di genere femminile (cui può ascrivere il 64,6% delle ore frequentate complessivamente).

La prima, di carattere obbligatorio, è stata un corso sulla sicurezza che, in termini di numero di ore complessive di frequenza, ha coinvolto in prevalenza utenti di genere femminile (con un carico orario imputabile del 60,46% a fronte del 39,54% del tempo ascrivibile alla partecipazione maschile). La partecipazione più intensa, per entrambi i generi, ha riguardato le fasce anagrafiche tra i 41 e i 60 anni, sebbene una quota significativa di ore di frequenza (pari al 33%) abbia coinvolto anche il personale maschile ultrasessantenne (non altrettanto può dirsi per quello femminile, dove la stessa quota è ridotta al 4,5%).

Il secondo corso ha avuto per tema l'apprendimento di migliori competenze manageriali e relazionali, ed è stato quello che ha comportato la partecipazione più massiccia, con un carico orario complessivo di ben 9887 ore tra il personale di genere maschile e di 18164 ore tra quello femminile. Dunque, anche in questo caso la presenza femminile si è rivelata largamente maggioritaria ("occupando" il 64,75% delle ore di fruizione, a fronte di un 35,25% da parte dei colleghi uomini). Anche in



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

questo caso la fruizione da parte del personale più giovane, di età inferiore ai 40 anni, è stata relativamente ridotta, riguardando il 10,2% del tempo complessivo di erogazione tra gli uomini e il 10,9% tra le donne.

Il terzo corso, incentrato sul fenomeno della violenza di genere, purtroppo non obbligatorio, né evidentemente adeguatamente promosso nonostante la rilevanza della tematica, è andato pressoché deserto, non coinvolgendo alcun uomo e appena 6 ore di tempo tra il personale femminile di età compresa tra i 41 e i 50 anni.

c) Adozione bilancio di genere

Nel corso del 2022, su mandato rettorale e per iniziativa del CUG, è stata avviata la redazione della seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Cagliari (2018-2020), secondo le indicazioni contenute nelle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", pubblicate nel settembre del 2019 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI).

Il lavoro di composizione e aggiornamento del Bilancio di Genere è stato condotto da un gruppo di lavoro espressamente costituito e che include, oltre ad alcuni componenti del CUG, ulteriori unità qualificate del personale tecnico-amministrativo e finanziario e una docente per la parte di elaborazione statistico-sociale, sotto la supervisione e il coordinamento della Presidente del Comitato Unico di Garanzia. La redazione è stata completata in via definitiva agli inizi del 2023 e il documento si trova in stato di imminente approvazione da parte degli organi competenti d'Ateneo, facendo seguito alla prima edizione approvata il 21 dicembre 2020 e riferita in ultima istanza all'anno accademico 2017-2018.

Coerentemente alle linee guida predisposte dalla CRUI, la seconda edizione del Bilancio di Genere ha consentito all'Università di Cagliari di monitorare l'evoluzione degli indicatori presentati nella sua prima edizione, in termini di riduzione, stabilità o ampliamento dei divari esistenti, attivando al contempo un costruttivo confronto su scala nazionale tra gli Atenei incentrato sulle diverse dimensioni analizzate, a fronte dell'adozione del medesimo modello. Sotto questo profilo, la partecipazione della Presidente e di alcuni componenti del CUG agli incontri formativi offerti dalla commissione CRUI sui bilanci di genere in collaborazione con CINECA ha consentito di ricavare indicazioni preziose per una auspicata prossima sperimentazione dell'introduzione di una prospettiva di rendicontazione contabile interamente gender-sensitive *ab imo* nei processi organizzativi d'Ateneo, nell'ottica di un progressivo miglioramento individuale e collettivo.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

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

Al fine di contrastare i potenziali effetti connessi a bias di genere inconsapevoli nella fase del reclutamento del personale, l'Università di Cagliari ha aggiornato i propri Regolamenti per garantire una composizione bilanciata rispetto al genere delle commissioni di concorso preposte alla selezione dei nuovi ricercatori/ici (art. 13 del Regolamento per l'assunzione di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, come da modifica con DR 1167/2022 del 22/12/2022 <https://unica.it/unica/protected/401161/0/def/ref/DOC145120/>) e dei professori associati e ordinari (art. 8, paragrafo 2 del Regolamento di Ateneo per la disciplina del procedimento di chiamata dei professori di ruolo di prima e di seconda fascia dell'Università di Cagliari ai sensi delle disposizioni della legge 240/2010, come da modifiche introdotte con DR 1166/2022 del 22/12/2022 <https://unica.it/unica/protected/401163/0/def/ref/DOC235119/>).

A fronte di questa normativa, introdotta alla fine del 2022, i dati rilevati per l'anno in oggetto relativamente alla composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale docente fanno emergere, nell'ambito delle 79 selezioni riferite a ricercatori/ici di tipo A, un leggero sbilanciamento a favore maschile rispetto alla figura di presidenza (che in 51 casi è rivestita da un uomo, con un'incidenza pari al 64,6%). In 8 casi, pari a poco più del 10%, le commissioni sono state composte da sole donne, e il dato è pressochè identico a genere invertito, con 9 commissioni monogenere maschile. Nei restanti 62 casi, a fronte di una composizione evidentemente mista delle commissioni, la presenza maschile e femminile è risultata perfettamente equivalente, con 31 commissioni formate da due uomini e una donna e 31 formate da due donne e un uomo.

Restando nell'ambito dei concorsi per ricercatori/ici, ma in questo caso di tipo B, a fronte di un numero totale di 12 procedure svoltesi nel 2022, in 7 casi la presidente è stata una donna (con un'incidenza del 58%). In 3 casi si sono avute commissioni tutte al femminile e solo in un caso tutte al maschile. Un leggero squilibrio a vantaggio femminile si registra nella distribuzione di genere nel resto dei casi, con 5 commissioni composte da 2 donne e un uomo e 3 commissioni composte da 2 uomini e una donna.

I 15 concorsi per la posizione associata hanno visto una netta prevalenza maschile nel ruolo di presidente di commissione (in 12 casi, pari all'80% del totale), ma solo in 2 casi la commissione è stata formata da soli uomini (e in un unico caso da sole donne).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Per il resto, la composizione delle commissioni è risultata pienamente equilibrata, con 6 commissioni composta da 2 uomini e 1 donna e 6 con una proporzione di genere inversa.

Nell'unico concorso da professore ordinario tenutosi nel 2022, il presidente era un uomo, e le altre due componenti, donne.

Passando ad analizzare il personale tecnico-amministrativo, le 24 commissioni di concorso pubblico per posizioni a tempo indeterminato (per tutte le fasce B, C, D ed EP) sono state presiedute da una donna in più della metà dei casi (per 13 volte), e in nessun caso ci sono state commissioni mono-genere. In quasi la metà dei casi (pari a 11), la commissione è stata formata da 2 uomini e 2 donne, in perfetto bilanciamento) mentre in 9 casi la proporzione di genere ha registrato una prevalenza femminile (in rapporto di 3 a 1), e in appena 4 casi una prevalenza di segno opposto (nelle commissioni formate da 3 uomini e una donna).

Nelle 15 commissioni per la selezione pubblica di personale tecnico amministrativo a tempo determinato, i presidenti sono stati uomini nel 60% dei casi. Un terzo delle commissioni ha visto una perfetta composizione di genere (2 uomini e 2 donne), mentre nei restanti due terzi ha prevalso la tipologia di commissione formata da 3 donne e un solo uomo, rappresentata in 8 circostanze a fronte dei soli 2 casi di commissioni formate da 3 uomini e un'unica donna.

Per i 6 concorsi da tecnologo tenutisi nel 2022, la presidenza è stata sempre e solo maschile e in quasi tutti i casi le commissioni sono risultate formate da 2 uomini e 1 donna.

Un'ultima notazione riguarda le 72 selezioni pubbliche tenutesi all'Ateneo di Cagliari per l'attribuzione di assegni di ricerca nel 2022. In 52 casi, pari al 72%, la presidenza è stata maschile, ma in nessun caso si sono registrate commissioni mono-genere. La tipologia più frequente è stata invece quella delle commissioni formate da 2 uomini e 1 donna (in 48 casi, pari a due terzi esatti del totale).

Osservando il dato complessivo, relativo alla composizione per genere di tutte le 713 commissioni di concorso nel 2022, non può non segnalarsi un sostanziale equilibrio tra la presenza maschile (360 unità) e quella femminile, di poco inferiore (353 unità).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

- 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)

Relativamente al divario economico rilevato tra i e le titolari di posizioni organizzative, i dati riferiti al 31 dicembre 2022 presentano un gap significativo, per quanto contenuto, a svantaggio delle figure di genere femminile a livello dirigenziale (pari a -3,51%, calcolato come differenziale percentuale tra la retribuzione netta media degli uomini e quella delle donne in questo tipo di inquadramento).

Tra il personale tecnico-amministrativo, l'unico caso di differenziale retributivo di genere di segno inverso si riscontra per la categoria B, quella meno qualificata e con minor grado di autonomia, con un +3,54% a favore del personale di genere femminile, pari a una somma media annua di 760,50 euro. Per tutte le altre categorie, ascendendo dalla categoria C alla D fino alla categoria EP, il differenziale retributivo torna negativo a svantaggio femminile, sebbene di entità ridotta, con valori rispettivamente pari a -1,01%, -2,33% e -1,43%.

L'analisi dei dati riferiti al personale docente e di ricerca offre un quadro più variegato. Infatti, mentre il differenziale retributivo tra donne e uomini risulta marcato nel ruolo ordinario, assestandosi su -9,71%, tra le figure degli associati, dei ricercatori universitari a tempo indeterminato e dei ricercatori precari di tipo A il divario diventa di segno inverso, con valori pari a 0,67%, 2,86% e ben 9,34%. Quest'ultimo dato, tuttavia, che lascerebbe presagire un'inversione di tendenza nelle fasi d'accesso alla carriera accademica a vantaggio delle donne più giovani risulta immediatamente compensato – se non addirittura smentito – dal valore del differenziale retributivo associato al ruolo dei ricercatori di tipo B vocati alla stabilizzazione via tenute track, quindi ben più appetibile del precedente, dove si ripresenta nuovamente uno svantaggio femminile quantificato in -8,95%.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nel corso del 2021, nell'ambito dell'Ateneo cagliaritano si è costituito un gruppo di lavoro interdisciplinare formato dal Medico competente coordinatore e il Medico Competente coordinato, dalla Responsabile e 2 addette del Servizio di Prevenzione e Protezione, da un esperto in psicologia del lavoro del Dipartimento di Scienze Mediche e Sanità Pubblica (DSMSP) e dal Responsabile del Settore Affari Generali



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

della Direzione per il personale, organizzazione e performance. A seguito del suo insediamento, il gruppo di lavoro appositamente preposto alla raccolta e valutazione di dati relativi al benessere del personale ha stabilito di adottare la metodologia INAIL per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato di tutti i dipendenti dell'Università degli Studi di Cagliari. Nello specifico, sono stati individuati due macro-gruppi omogenei in cui sono stati suddivisi i dipendenti universitari: Personale Docente e Ricercatore, da una parte, e Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dall'altra. Su entrambi i gruppi, separatamente, è stata svolta l'analisi preliminare di valutazione degli indicatori oggettivi, utilizzando appunto i questionari INAIL specifici per la valutazione dello stress lavoro-correlato, con specifico riferimento agli indicatori oggettivi per le sezioni "Eventi sentinella", "Contesto del lavoro" e "Contenuto del Lavoro".

Dall'analisi degli indicatori oggettivi, una prima somministrazione sperimentale realizzata nello stesso anno 2021 ha fatto emergere una situazione a rischio medio-basso sia per il Personale Docente che per il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dell'intera organizzazione cagliaritano. In generale, l'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che potessero determinare un significativo rischio stress correlato al lavoro.

In particolare, non sono emerse ricorrenze significative note di patologie o alterazioni del comportamento correlabili a situazioni di stress da lavoro, e comunque tali da rientrare in una delle tre categorie canoniche di potenziali indicatori di stress: a) significative ricorrenze di patologie o alterazioni del comportamento individuali quali, ad esempio, disturbi dell'alimentazione (anoressia, bulimia), disturbi gastroenterici (ulcera e colite), disturbi cardiocircolatori (ipertensione, ischemia), disturbi locomotori (dolori lombari, reumatismo psicogeno, cefalee da contrazione muscolare), disturbi del sonno, insoddisfazione, irritabilità etc.; b) significative ricorrenze di manifestazioni di problemi organizzativi come: assenteismo, turn over, conflittualità, bassa qualità; c) frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori. Allo stesso modo, non si sono rilevate informazioni significative su fenomeni di assenteismo o turn over legati a problemi organizzativi.

Tuttavia, la valutazione dei rischi di stress di tipo psicosociale, in relazione a fattori soggettivi, deve basarsi anche sull'analisi delle condizioni di organizzazione del lavoro a livello di gruppo od organizzazione, dell'ambiente di lavoro in senso lato e della qualità della comunicazione. Proprio in ragione di questo principio essenziale, e nell'ottica di un processo di miglioramento continuo, anche alla luce delle limitazioni insite nella natura della Metodologia INAIL e della possibile sottostima del rischio a seguito dell'impatto della pandemia da COVID-19 sul personale UNICA (ad esempio per il passaggio allo smart-working), ancora pienamente in corso durante l'annualità



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

considerata, il gruppo di lavoro in accordo con la Direzione per il personale, organizzazione e performance ha deciso di procedere nel corso del 2022 all'attuazione di una fase di approfondimento della valutazione, programmando la somministrazione di un questionario anonimo più dettagliato, tramite piattaforma web, alla totalità del personale universitario. Il questionario elaborato sarebbe stato introdotto da una breve lettera introduttiva, volta a sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul fenomeno dei rischi psicosociali negli ambienti e nei luoghi di lavoro, sottolineando l'importanza dell'adesione e della partecipazione dei/le lavoratori/ici stessi/e all'utilizzo di questi strumenti di valutazione, proprio con la finalità di promuovere l'attuazione di efficaci azioni di miglioramento; alla lettera diretta a sviluppare consapevolezza circa la rilevanza di questa valutazione collettiva, avrebbe dovuto poi fare seguito, in seconda istanza, la somministrazione del questionario vero e proprio, improntato all'analisi dei fattori di rischio psicosociali ritenuti di interesse per i lavoratori e le lavoratrici in questione.

Nonostante la pianificazione accurata di questa procedura di rilevazione, e la definizione dello strumento per darvi corso nel 2022, come programmato, sono insorti problemi di natura tecnica nell'utilizzo delle piattaforme web scelte, in termini di assicurazione delle necessarie garanzie di anonimato e non tracciabilità dei dati sensibili imposte dalla nuova regolamentazione comunitaria in materia, sotto la vigilanza dell'Ufficio Privacy di ateneo. Questa sospensione risulta però di natura contingente e temporanea, in ragione dell'approntamento di migliorie tecnologiche che dovrebbero consentire di avviare l'indagine finora posticipata entro il 2023, i cui risultati saranno certamente di interesse per le valutazioni conseguenti e le proposte di intervento migliorativo cui il CUG potrà contribuire, in stretta e proficua collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e, più ampiamente, con l'intero gruppo di lavoro formatosi a questo scopo nell'ambito dell'Università di Cagliari e ancora pienamente operativo.

Nello specifico, tra gli interventi migliorativi già pianificati in questa prospettiva, cui è stata accordata la massima priorità, si annoverano tre linee d'azione, strettamente correlate all'imminente attuazione della fase di approfondimento della valutazione dello stress lavoro-correlato attraverso la somministrazione, tramite piattaforma web, di questionari anonimi al personale universitario:

- 1) Valutare la possibilità di procedere alla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato per le categorie professionali e/o gli/le studenti/esse, non presi in esame nella corrente valutazione, coinvolgendo anche altre strutture universitarie come le scuole di dottorato, le scuole di specializzazione e gli/le studenti\studentesse dei diversi corsi di laurea.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

- 2) Organizzare campagne di informazione e sensibilizzazione sugli scopi delle indagini, volte a raccogliere informazioni sugli indicatori di stress che possano precederle e accompagnarne la somministrazione.
- 3) Attivare processi di formazione dei lavoratori e delle lavoratrici per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento.

In linea e a integrazione di questi obiettivi operativi migliorativi, la principale proposta formulata dal CUG è quella di declinare la valutazione dei rischi in un'ottica di genere, non solo tramite la disaggregazione dei risultati secondo questo parametro, ma anche prevedendo nella ridefinizione dello strumento che sarà somministrato quesiti direttamente connessi a variabili di genere, o comunque gender-sensitive, per esempio in tema di discriminazione (diretta o indiretta) percepita, di mobbing, di molestie di natura sessista e di harassment, al fine di ricavare una base documentale sufficientemente robusta per articolare con una migliore cognizione di causa ulteriori misure di prevenzione e rimozione di situazioni di disagio lavorativo che scontino anche un differenziale di impatto e incidenza, in ragione del genere di attribuzione e/o dell'orientamento sessuale dichiarato.

Per quanto riguarda l'indagine canonica sul benessere lavorativo, nel corso del 2022 non c'è stata una somministrazione nell'Ateneo cagliaritano che abbia coinvolto la totalità del personale, benchè numerose survey focalizzate su tematiche inerenti siano state realizzate tra il 2020 e il 2022 nell'ambito di specifici progetti di ricerca nazionali e internazionali, soprattutto relativamente all'impatto psico-fisico generato dai postumi della gestione pandemica, anche in correlazione alla rimodulazione degli orari e delle pratiche di lavoro e alla necessità di ridefinire strategicamente le responsabilità di conciliazione vita familiare-professionale, data la cumulazione dei compiti di cura e degli adempimenti lavorativi nello spazio domestico soprattutto a carico del personale di genere femminile. Tra esse, si menzionano le tre indagini promosse su iniziativa del core-team interdisciplinare che in Ateneo ha partecipato dal 2018 al 2022 al progetto europeo Horizon 2020 SUPERA (*Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*, Grant Agreement 787829), nell'ambito di un partenariato internazionale che ha consentito all'Università di Cagliari, tra i suoi output principali, di dotarsi del suo primo Piano di Uguaglianza di Genere nel Giugno 2020: una tra il settembre e l'ottobre 2020, una agli inizi del 2021 e l'ultima – contenente anche una sezione espressamente dedicata alla ricognizione della consapevolezza dell'impatto di genere sulle pratiche di conciliazione e sull'esposizione a comportamenti sessisti e discriminatori – nel Febbraio 2022. I



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

risultati principali di queste indagini sono stati oggetto di comunicazioni a conferenze internazionali e di alcune pubblicazioni scientifiche, tra cui si citano i due articoli collettanei *“Don’t call It smart: working from home during the pandemic crisis”* e *“To be assertive or not to be assertive: that is the question! Students’ reactions to sexual harassment in academia”*, pubblicati sulla rivista internazionale *Frontiers in Psychology*.

Gli esiti di queste ricognizioni di approfondimento di alcune tematiche confluenti nella dimensione del benessere organizzativo, in un’ottica di genere, hanno conferito vigore all’implementazione delle azioni già previste nel Piano di Uguaglianza di Genere e nel Piano per le Azioni Positive vigenti presso l’Università di Cagliari, oltre a consentire di calibrare con maggiore accortezza l’applicazione del regolamento relativo alla riorganizzazione del lavoro agile (<https://www.unica.it/unica/protected/201660/0/def/ref/DOC201675/>). Sul punto, per maggiori approfondimenti, si rinvia anche al report sul questionario somministrato in tema di lavoro agile in ateneo, curato dalla Direzione Personale Organizzazione e Performance e disponibile sul sito di UniCA al link <https://www.unica.it/unica/protected/309963/0/def/ref/GNC213030/>

Al netto della rilevanza contingente di questi carotaggi, la necessità di ripristinare in modo sistematico e regolare, su base annuale, l’Indagine generale sul Benessere Organizzativo del personale è stata deliberata e fortemente sostenuta dal CUG, anche in accoglienza della proposta pervenuta dal Gruppo Tematico QOL@WORK (QUALITY OF LIFE AT WORK), che l’Associazione Italiana Psicologi sta supportando per coordinare il lavoro degli psicologi dentro le università italiane, al fine di a) favorire il confronto scientifico intra e interdisciplinare sul tema della valutazione del rischio stress lavoro-correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione (validazione e sviluppo di questionari standardizzati, nuovi o preesistenti), di b) favorire occasioni di confronto con gli stakeholders (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, European Federation od Psychologists’ Associations – EFPA, Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi, di c) proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l’aggiornamento teorico e metodologico, e di d) proporre linee-guida e azioni migliorative. L’adesione a questa proposta consentirà a UniCA di avvalersi di uno strumento metodologico (questionario di misurazione del benessere/malessere o stress lavoro-correlato) validato a livello internazionale e standardizzato nel contesto accademico italiano, tale da permettere all’ateneo cagliaritano di partecipare a una rilevazione su scala nazionale che avrà



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

importanti dimensioni comparative, sulle quali orientare le proprie buone prassi in linea anche con i documenti di pianificazione strategica correnti. L'obiettivo è quello di acquisire il modello di questionario offerto da QOL@WORK e di procedere alla sua somministrazione nel corso dell'anno accademico 2023-2024, in modo anche da sanare lo iato che separa dall'ultima survey di impianto universalistico, risalente al 2015 e promossa dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo – per i cui esiti si rimanda al report dettagliato ancora consultabile nel sito di UniCA e oggetto di precedenti relazioni del CUG (<https://www.unica.it/unica/protected/311718/0/def/ref/GNC311636/>).

Una doverosa menzione merita un'ulteriore indagine condotta nel mese di Marzo 2022 e rivolta a tutto il personale d'ateneo (docente e ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario), oltre che al corpo studentesco, su un tema di impatto centrale in materia di benessere organizzativo e disagio potenzialmente esperito sul luogo di lavoro: la violenza di genere nelle sue varie declinazioni fisiche, psicologiche e organizzative e le molestie di natura sessista e sessuale agite, subite o assistite entro il contesto universitario. Quest'indagine ha espresso l'adesione dell'Università di Cagliari alla prima Survey internazionale sul tema del contrasto alla violenza di genere in ambito accademico, promossa dal progetto europeo UNISAFE (*Ending Gender-Based Violence. Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*), cui UniCA ha aderito insieme ad altre 45 università ed enti di ricerca europei. Nello specifico, la somministrazione della versione tradotta in italiano del questionario formulato a livello europeo dal network UNISAFE, è stata accompagnata da una capillare campagna di sensibilizzazione tramite la produzione, distribuzione e affissione in tutte le sedi principali delle sei facoltà di materiale cartaceo appositamente prodotto e l'organizzazione, a cura del CUG, di una conferenza divulgativa dal titolo "Le parole per dirla. L'impegno di UniCA nel contrasto alla violenza di genere", in data 5 aprile 2022. A fronte di una somministrazione via mail alla totalità delle popolazioni presenti in ateneo, sulla base degli indirizzari forniti dalle Direzioni per la Didattica e l'Orientamento e dalla Direzione per la Ricerca e il Territorio, sono state raccolte in totale 1026 compilazioni, di cui 431 tra il personale tecnico-amministrativo e docente e 595 tra il corpo studentesco, pari a un tasso di risposta totale del 3% (specificamente 23% tra lo staff e 2% tra gli studenti/esse). I risultati di questa indagine, elaborati dall'ente europeo di coordinamento del progetto GESIS, sono stati trasmessi all'Università di Cagliari – per il tramite della Presidente del CUG e di un gruppo di lavoro costituito ad hoc – nel Marzo 2023 e saranno oggetto di elaborazione e valutazione nel corso dei prossimi mesi, in vista di una loro restituzione pubblica e della promozione di politiche positive e contrastive



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

conseguenti da parte dell'Ateneo. Vale comunque la pena di evidenziare già in questa sede uno dei riscontri direttamente correlati a questa indagine e alla campagna di sensibilizzazione che l'ha accompagnata, ossia il forte impulso offerto alla proposta del CUG di inserire nell'organigramma d'ateneo la figura del/la Consigliere/a di Fiducia e del correlato Sportello d'Ascolto, le cui pratiche istruttorie hanno preso avvio nel 2022 proprio su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, tramite la ricognizione di alcune tra le principali prassi già attivate in materia da altri atenei italiani e che si avvia ad essere sottoposta alla valutazione e approvazione degli organi apicali nei prossimi mesi, previa modifica del Codice Etico e di comportamento d'Ateneo (mediante l'inserimento di un nuovo articolo, il 26-bis, che preveda esplicitamente questa figura finora mancante nell'articolazione gestionale dell'Università di Cagliari, laddove l'articolo 26 già prevedeva le funzioni della Commissione Etica d'Ateneo).

Infine, sul fronte degli strumenti regolamentari adottati dall'ateneo cagliaritano ai fini della promozione del benessere organizzativo, il documento principale è il *Codice Etico e di comportamento* (codice unico), adottato il 12 Marzo 2019, che integra in un unico testo i previgenti Codice Etico e Codice di comportamento di Ateneo (<https://www.unica.it/unica/protected/159869/0/def/ref/DOC159871/>).

Inoltre, una specifica menzione merita la piena adesione di UniCA alla Carta Europea dei ricercatori e ricercatrici e al Codice di condotta per il loro reclutamento (C&C) - un corpus di principi sanciti dall'Unione Europea per regolare diritti e doveri di atenei, enti di ricerca e ricercatori, con un'attenzione particolare alle procedure di assunzione, secondo i principi "*Open, Transparent e Merit-based Recruitment*" Otmr - nell'ambito della predisposizione corrente della sua candidatura alla certificazione internazionale *Human Resources Strategy for Researchers*, un percorso di accreditamento volontario, orientato alla valorizzazione e al miglioramento di iniziative a supporto dei/le ricercatori/ici. Scopo principale è quello di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i ricercatori e ricercatrici di UniCA per rendere l'ambiente di lavoro stimolante, tutelante e attraente per i migliori talenti. [https://www.unica.it/unica/page/it/luniversita di cagliari verso laward hr excellence in research](https://www.unica.it/unica/page/it/luniversita%20di%20cagliari%20verso%20laward%20hr%20excellence%20in%20research)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il documento di programmazione nel quale l'Università di Cagliari ha individuato con chiarezza e prescrittività specifici obiettivi di pari opportunità è il piano strategico 2022-27 (<https://unica.it/unica/protected/405198/0/def/ref/GNE363895/>), che rimanda anche al PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per la parte relativa al valore pubblico. In particolare, nel piano strategico si fa esplicito riferimento ai valori di fondo della strategia dell'Ateneo che costituiscono la cornice entro la quale si articola la pianificazione strategica e rappresentano, trasversalmente, il presupposto di ogni attività: la parità di genere, l'accessibilità e l'inclusione.

Procedendo analiticamente, possono evidenziarsi quattro obiettivi del piano strategico riferiti alla promozione delle pari opportunità in generale e uno specificamente connesso alla promozione del benessere organizzativo.

1. Obiettivo D.8. “Potenziare i servizi di orientamento in ingresso e di accoglienza, *promuovere l'inclusione di tutti e assicurare pari opportunità*”. Tra gli indicatori, sono indicati il numero degli iscritti con vulnerabilità (detenuti negli istituti penitenziari sardi, richiedenti asilo e rifugiati), la proporzione di immatricolate di genere femminile nelle classi STEM sul totale degli immatricolati in queste classi disciplinari, il numero di servizi di supporto alla genitorialità rivolti all'infanzia e il numero degli studenti con disabilità, DSA e altri BES che accedono ai servizi offerti dall'Ateneo. Nell'illustrazione degli ambiti di sviluppo di questo obiettivo, in termini di impatto atteso sul fronte delle pari opportunità, sono chiaramente indicate due finalità: a) favorire l'accesso allo studio da parte delle studentesse e degli studenti in condizioni di svantaggio (persone con disabilità o DSA, detenute e detenuti, migranti), tramite percorsi di supporto e preparazione e b) rafforzare le azioni volte al rispetto della parità di genere e al contrasto delle discriminazioni.
2. Obiettivo TM.5. “*Rafforzare le iniziative di Public Engagement*”, tra i cui ambiti di sviluppo figura la sensibilizzazione dei dipartimenti sul legame tra public engagement e le tematiche legate alla riduzione delle disuguaglianze e all'inclusione sociale.
3. Obiettivo AT.2. “Accrescere l'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030), tra i cui indicatori rientrano la *percentuale di insegnamenti che includono tematiche legate alla sostenibilità sociale*, ambientale,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

economica e la *percentuale di prodotti di ricerca sui temi della sostenibilità sociale*, ambientale ed economica. In particolare, uno degli ambiti di sviluppo di questo obiettivo è *“consolidare le politiche di responsabilità sociale dell’Ateneo con attenzione particolare ai temi dell’inclusione, della parità di genere e del supporto alle persone con disabilità”*.

4. Obiettivo AT.5. *“Assicurare politiche di reclutamento in funzione dell’evoluzione del contesto e nel rispetto dei principi del Gender Equality Plan e del Codice di Condotta per l’assunzione dei ricercatori nell’ambito della Human Resources Strategy for Researchers”*, i cui indicatori sono definiti, tra gli altri, dal Glass Ceiling Index e dal Glass Door Index. Per quanto riguarda il primo (GCI), con riferimento a un valore iniziale calcolato per il 2021 pari a 1,65, il piano strategico prevede che debba essere portato al valore-obiettivo di 1, che darebbe conto di un raggiunto equilibrio di genere nella possibilità di promozione ai gradi più alti dell’ateneo, a fronte della situazione attualmente sbilanciata a sfavore delle donne, meno rappresentate nella posizione di professoressa ordinaria rispetto ai colleghi uomini. Per quanto riguarda il secondo (GDI), con riferimento a un valore iniziale calcolato per il 2021 pari a 1,14, il piano strategico prevede che anche in questo caso debba essere portato al valore-obiettivo di 1, a significare un compiuto bilanciamento di genere anche nella fase di reclutamento in accesso dei ricercatori e ricercatrici entro la carriera accademica.

Infine, il piano strategico contiene uno specifico obiettivo (AT.6) espressamente diretto alla promozione del benessere organizzativo o, più correttamente, a *“migliorare l’efficacia dei servizi amministrativi, valorizzare il personale e rafforzare il benessere organizzativo”*, agendo – quali indicatori – sul rapporto tra risorse per la formazione del personale TAB e il numero di TAB di ruolo, sul rapporto tra il numero di ore lavorative prestate in lavoro agile da parte del personale TAB e il numero massimo di ore lavorative potenzialmente svolgibili in lavoro agile, sull’*indice di benessere organizzativo* del personale docente e del personale TAB e sul numero di processi e servizi riorganizzati sul totale dei servizi da riorganizzare previsti dal piano performance. Tra gli ambiti di sviluppo e impatto principali di questo obiettivo, sono enunciati a) lo sviluppo delle competenze professionali del personale dell’Ateneo anche attraverso specifiche attività formative, b) l’individuazione di strumenti di premialità per la valorizzazione del merito del personale di Ateneo, c) *il miglioramento del benessere psico-fisico del personale d’Ateneo e il rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro al*



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

fine di migliorare le performance individuali e organizzative, in linea con i principi stabiliti dal Gender Equality Plan di Ateneo.

In generale, la rilevanza assegnata alla promozione delle pari opportunità nel piano strategico d'Ateneo - che costituisce la cornice generale e di indirizzo cui devono attenersi coerentemente tutti gli altri documenti di piano finalizzati a definire, monitorare e valutare la performance organizzativa dell'amministrazione - ne prospetta la valenza non certamente cosmetica, attribuendo piuttosto alla loro declinazione operativa un'importanza prioritaria e fondativa per la mission e l'identità stessa dell'Università di Cagliari, non solo come istituzione di alta formazione e ricerca d'eccellenza, ma anche come attore pubblico impegnato a diffondere e realizzare, ben oltre il proprio perimetro e in tutto il territorio di riferimento, un cambiamento culturale orientato verso i principi dell'equità, della valorizzazione delle diversità in chiave intersezionale, del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e stereotipo pregiudizievole. Anche la centralità assegnata al Gender Equality Plan, più volte richiamato nel piano strategico come fonte d'indirizzo trasversale a tutti i comparti e a tutte le dimensioni organizzative, conferma lo stretto nesso istituito dall'Ateneo cagliaritano tra la misurazione della propria efficacia ed efficienza istituzionale e amministrativa e il consolidamento di obiettivi di inclusione, responsabilità sociale e sostenibilità, in senso corrispondente agli SDGs che compongono l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo.

Ai fini dell'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, utili indicazioni possono essere tratte dal *Manuale operativo sulla misurazione e valutazione delle performance del personale tecnico amministrativo e bibliotecario*, redatto dalla Direzione personale, organizzazione e performance e adottato dall'Università di Cagliari nel 2022.

Dal 2011 l'Università di Cagliari ha iniziato a elaborare il proprio Piano della Performance, definito "Piano integrato" a partire dal 2016 e, dal 2017, collocato nell'ambito del Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI). Il Piano è pubblicato annualmente sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione trasparente", come previsto dal D.Lgs. 33/2013, nonché nel Portale Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica. Il sistema è stato via via perfezionato e adattato al mutamento organizzativo e normativo. In particolare, nel corso del 2019 è stato adottato il Regolamento per la valutazione delle prestazioni del personale tecnico-amministrativo, della Dirigenza e del Direttore generale dell'Ateneo, (DR 173 dello 07/02/2019), successivamente



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

modificato nel 2021 (DR 142 del 15/02/2021), in coerenza con i principi enunciati nelle disposizioni legislative in materia di valutazione delle performance e, in particolare, nel d.lgs. n. 165/2001 e nel d. lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni e integrazioni, nonché nel CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca 2016-2018, nel precedente CCNL comparto Università 2006-2009 (per le parti non abrogate dal CCNL 2016- 2018) e nei contratti integrativi adottati a livello di Ateneo. Il manuale menzionato è coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - SMVP adottato dall'Ateneo unitamente al Piano integrato e nel contesto del Documento Strategico di Programmazione integrata, approvato dagli Organi di governo nelle sedute del 28/01/2022 (Senato Accademico) e del 31/01/2022 (Consiglio di Amministrazione). Il principio focale intorno a cui il documento si articola assume che un sistema di misurazione e valutazione equo e condiviso non possa che costituire un'occasione di valorizzazione delle risorse umane, in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo.

Entrando nel merito delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, è opportuno segnalare come tra i fattori che concorrono alla realizzazione della performance individuale sia incluso il raggiungimento degli obiettivi assegnati formalmente dal responsabile della macro-struttura di appartenenza al personale di categoria EP, D, C, B. Gli obiettivi, che in linea generale dovranno tendere a raggiungere livelli "qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza", devono possedere i seguenti requisiti principali: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati; riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente a un anno; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In questo senso, la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa concerne la capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza. Riguarda tutte le categorie di personale ed è effettuata dal valutatore sulla base della performance di struttura attesa tenendo conto anche delle eventuali indagini di "customer satisfaction" (cfr. art. 8, comma 1, lett. c), d. lgs. n. 150/2009), in coerenza con i livelli di servizio previsti nella Carta dei Servizi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

In particolare, la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi riguarda tutto il personale e si riferisce all'insieme delle competenze dimostrate attraverso le azioni messe in atto nel contesto lavorativo di appartenenza, funzionali al raggiungimento di obiettivi individuali, di struttura o di Ateneo. Nel procedere alla scelta dei comportamenti da sottoporre a valutazione, si è tenuto conto, fra gli altri, di quei comportamenti previsti dal CCNL Università 16/10/2008 (art. 82, comma 2, lett. c) per la procedura relativa alle progressioni orizzontali. La tabella seguente riporta analiticamente le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi contenuti nelle schede di valutazione, che risultano differenziati in relazione alla categoria di appartenenza del personale da valutare. Un punto di chiarezza sostantiva e metodologica da menzionare in questa procedura è che ogni area comportamentale viene descritta attraverso i comportamenti concreti ad essa riferiti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

CATEGORIE C – B	
<i>Aree comportamentali</i>	<i>Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</i>
Capacità di proporre soluzioni innovative	Essere propositivo e capace di trasferire nel proprio lavoro nuove idee o esperienze apprese in contesti differenti
Attenzione alle esigenze dell'utenza	Cogliere i bisogni degli utenti (studenti/docenti/colleghi), e adoperarsi per soddisfarli, anche attraverso la loro segnalazione ai superiori
Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare le cause di un problema e proporre soluzioni efficaci
Coinvolgimento nei processi lavorativi	Partecipare attivamente e con continuità alle attività lavorative
Correttezza e precisione	Capacità di eseguire i compiti assegnati con accuratezza e precisione
Flessibilità	Disponibilità a modificare i propri schemi e/o orari di lavoro in relazione alle esigenze della struttura
CATEGORIE EP – D (con e senza posizione organizzativa)	
<i>Aree comportamentali</i>	<i>Competenze e comportamenti professionali e organizzativi</i>
Capacità di proporre soluzioni innovative	Capacità di promuovere soluzioni alternative non standardizzate che favoriscano l'innovazione all'interno dell'organizzazione
Attenzione alle esigenze dell'utenza	Comprendere e soddisfare le esigenze degli utenti interni ed esterni trovando soluzioni e correttivi efficaci
Soluzione dei problemi	Capacità di focalizzare le cause del problema e trovare soluzioni efficaci
Coinvolgimento nei processi lavorativi	Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nei processi lavorativi di propria responsabilità
Correttezza e precisione	Capacità di svolgere le funzioni assegnate con accuratezza e precisione
Flessibilità	Capacità di adattamento alla variabilità del contesto modificando, se necessario, i propri metodi e/o orari di lavoro
Capacità organizzative e gestionali	Capacità di programmare e gestire le attività in relazione ad obiettivi e risorse, garantendo precisione e rispetto dei tempi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

L'ultimo aspetto riguarda gli esiti incentivanti del sistema della valutazione, ai fini del miglioramento del benessere individuale dei dipendenti e quindi, in via aggregata e sistemica, della promozione di una performance organizzativa effettivamente garantita dall'impegno e dalla collaborazione di tutte e tutti. Il trattamento accessorio è correlato a due componenti destinate a remunerare entrambe le scale di performance, quella individuale e quella organizzativa, in coerenza a quanto disposto dall'art. 19, d. lgs. n. 150/2009, nonché all'art. 64, comma 2, CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018. Nello specifico, la quantificazione del trattamento accessorio relativo, rispettivamente, alla performance individuale e alla performance organizzativa avviene conformemente a quanto stabilito nei contratti collettivi nazionali e integrativi. In particolare, in relazione alla performance organizzativa, il trattamento accessorio ad essa relativo è determinato, rispetto al singolo lavoratore, dalla valutazione relativa al contributo individuale alla performance organizzativa, secondo scale pentametriche. Per converso, relativamente alla performance individuale: a) Per il personale di categoria EP, *"L'importo della retribuzione di risultato eventualmente spettante è compreso fra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita"*. (CCNL 16/10/08, art. 76, c. 4, come novellato dall'art. 66 del CCNL 19/4/18). B). Per il personale di categoria D (con incarichi di responsabilità di cui all'art. 91, c. 3 CCNL 16/10/08) una quota corrispondente al 30% dell'indennità di responsabilità attribuita. C) Per il personale delle categorie B, C e D, una quota di indennità di produttività individuale di entità variabile annualmente, sulla base della costituzione del fondo di cui all'art. 87 CCNL 16/10/08 (la correlazione fra il punteggio e la percentuale delle quote è demandata alla contrattazione integrativa).

Nel complesso, la metodologia di misurazione e valutazione delle performance adottata dall'Università di Cagliari appare fondarsi su criteri di oggettività, trasparenza e pubblicità, a tutela e garanzia del valutato e del sistema nel suo complesso, promuovendo in questo modo un impatto positivo sul benessere organizzativo. Infatti, essa: pone la condivisione alla base del processo di valutazione, quale stimolo al confronto fra responsabili e personale; introduce la possibilità per il valutato di esprimere una valutazione sul proprio operato, attraverso la compilazione di una scheda di autovalutazione che potrà essere utilizzata come base di confronto ai fini della valutazione; istituisce un organo di valutazione *super partes*, il Comitato di Valutazione. La misurazione e valutazione delle performance è finalizzata a: orientare, stimolare e incentivare il miglioramento della performance individuale e organizzativa, anche con il



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

supporto di specifici interventi formativi e, più in generale, di azioni finalizzate allo sviluppo professionale del personale; valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente; facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e personale; migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo; sostituire la logica dell'adempimento con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati; responsabilizzare a tutti i livelli; garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo; correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento dei servizi.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Cagliari costituisce l'organismo istituito per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, con funzioni propositive, consultive e di verifica nelle materie di sua competenza (ai sensi dell'art. 23 dello Statuto dell'Università degli Studi di Cagliari). Il CUG è stato istituito il 6 marzo 2013, con Decreto Rettorale n. 586 ed è pertanto al quarto mandato di attività.

Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da una componente designata dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione e da pari rappresentanti dell'Amministrazione nominati con Decreto Rettorale, previa delibera del Senato Accademico, nel pieno rispetto della parità di genere. La sua composizione per il triennio 2022-2025 è stata aggiornata con D.R. 484 del 9 giugno 2022, con D.R. n. 637 del 16 luglio 2022 e con D.R. n.1093 del 1 Dicembre 2022, a seguito della scadenza del mandato e della relativa sostituzione di tre componenti.

La composizione attuale di quest'organo paritetico prevede dieci componenti, di cui quattro docenti designati dall'Amministrazione (tra cui la Presidente Dott. Ester Cois) e 6 unità del personale tecnico-amministrativo designati in parte dall'Amministrazione e in parte in rappresentanza delle diverse sigle sindacali di categoria (CISL Università, FIC CGIL, CONFSAI/SNALS Università-CISAPUNI, GILDA UNAMS, UIL RUA). Nello specifico, la sua composizione risulta essere la seguente:



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Ester Cois	Designata Amministrazione con funzioni di Presidente
Dott.ssa Bruna Biondo	Designata Amministrazione
Dott.ssa Clementina Casula	Designata Amministrazione
Prof. Fabio Medas	Designato Amministrazione
Prof. Michele Mascia	Designato Amministrazione
Dott. Tomaso Demontis	Designato CISL Università
Dott.ssa Giuseppina Puddu	Designata Flc CGIL
Sig. Antonio Strazzerà	Designata CONFESAL/SNALS Università-CISAPUNI
Dott.ssa Orsola Macis	Designata GILDA UNAMS
Dott. Luciano Scalas	Designato UIL RUA

Il CUG ha sede presso il Rettorato, sito nel Palazzo Belgrano, in via Università n 40 a Cagliari.

Le attività di segreteria sono svolte dall'Ufficio del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo istituito presso l'Ufficio di Gabinetto del Rettore, nella persona della dott.ssa Marta Piras. L'Ufficio mette a disposizione dei componenti del Comitato tutta la documentazione (leggi, disposizioni, circolari, verbali, ecc.) relativa all'attività del Comitato stesso e ne dà la massima diffusione.

L'Amministrazione garantisce quanto necessario per il funzionamento del CUG prevedendo peraltro l'assegnazione di un budget annuale per le spese di funzionamento, pari a una quota di 2.000 euro per l'anno in oggetto 2022, ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.

Nel rispetto delle norme vigenti sulla trasparenza e la pubblicità, i documenti e le informazioni relative alle attività svolte dal CUG sono rese disponibili sul sito dell'Ateneo, e recano in calce il logo ufficiale dello stesso Comitato a fini di riconoscibilità e visibilità. Il CUG ha una pagina web dedicata, di facile accesso direttamente dalla homepage dell'Ateneo (https://www.unica.it/unica/it/ateneo_s01_ss01_sss10.page). In essa sono pubblicati la composizione del Comitato, il Regolamento per la sua costituzione ed il suo funzionamento, la normativa di riferimento, l'indicazione dei Servizi per la conciliazione tempi di vita/lavoro, i Piani delle Azioni Positive, i documenti e link utili alle attività avviate dal Comitato e il relativo indirizzo di posta elettronica dedicato (comitatounicodigaranzia@unica.it).

Il funzionamento del CUG è disciplinato da apposito Regolamento, varato a mezzo di Decreto Rettorale 586 in data 6 Marzo 2013, che regola i suoi rapporti con l'amministrazione. Dal punto di vista operativo, si riunisce in composizione plenaria a



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

cadenza mensile, talvolta avvalendosi – per la discussione di specifiche tematiche di interesse d’ateneo – della presenza in funzione di consulenza di altre figure professionali esperte nell’ambito dell’organigramma tecnico-amministrativo d’Ateneo.

B. ATTIVITA’

In linea con le politiche dell’Ateneo, il CUG promuove iniziative finalizzate a garantire la parità e le pari opportunità tra donne e uomini e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, all'orientamento sessuale, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Nel corso dell’anno 2022 il Comitato si è riunito per un totale di 12 sedute ordinarie, calendarizzate all’inizio dell’anno accademico, con cadenza mensile, e ha portato avanti un’intensa e produttiva attività grazie all’impegno e al lavoro di tutte e tutti le/i componenti, con la volontà di proseguire la concreta attuazione delle azioni e degli interventi previsti nell’ambito del Piano di Azioni Positive 2019/2021, del Piano di Uguaglianza di Genere approvato nel 2020 e del Piano Strategico d’Ateneo 2022-2027. Nel complesso, sono state realizzate diverse iniziative e raggiunti importanti risultati, che hanno visto l’Ateneo e il Comitato Unico di Garanzia impegnati a tutto tondo nel perseguimento di un indirizzo strategico volto alla garanzia della massima inclusione sociale, alla promozione delle pari opportunità, al contrasto di ogni forma di discriminazione e alla valorizzazione del benessere del personale, in qualsiasi ruolo e posizione, presso l’Università degli Studi di Cagliari. Al fine di evitare ridondanze, si rinvia alla prima parte della presente relazione (in particolare la sezione 3 “Parità/Pari Opportunità”) per la specificazione analitica delle diverse attività in cui il CUG è stato coinvolto nelle sue diverse funzioni, volta a volta come organo propositivo, promotore, consultivo e dotato di poteri di verifica, richiamando in questa sezione solo le principali attività curate dal CUG su tre principali versanti: 1) Organizzazione del lavoro e azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di studio; 2) Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione per la promozione dei principi di pari opportunità e inclusione; 3) Attività Consultive.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

1. Organizzazione del lavoro e azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di studio

a) Progetto Tessera Baby

Nel corso del 2022 l'Ateneo ha proseguito il processo di rilascio digitale della “tessera baby”, già avviato negli anni precedenti, in base al quale le tessere vengono generate digitalmente e vengono esibite da smartphone. I servizi previsti, rivolti alle studentesse regolarmente iscritte a un corso di studio dell'ateneo in stato di gravidanza e alle/ai studentesse/studenti regolarmente iscritti con figli fino a 10 anni, si sono focalizzati sia sulle prestazioni erogabili per le attività in presenza sia per la gestione delle ultime code delle attività non in presenza a seguito della gestione dell'emergenza pandemica da COVID-19, con particolare riferimento all' accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning erogati dall'Ateneo, alla priorità nel disbrigo di pratiche presso le segreterie studenti e gli uffici dell'Ateneo e alle agevolazioni nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto. Con la ripresa delle attività didattiche in presenza è stato ripristinato il servizio di parcheggio riservato disponibile presso le Facoltà e lo “Spazio bambino ludoteca” (ora ridenominato “spazio ludico-educativo”), quale servizio di accoglienza gratuito destinato ai figli e alle figlie degli studenti/studentesse titolari della “tessera baby” e del personale universitario, che – come già menzionato in precedenza – consente di affidare i/le bambini/e alle cure di personale specializzato, affiancato dalle studentesse e dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione.

b) Progetto telelavoro e lavoro agile

Lo “smart working”, meglio definito come “lavoro agile”, avviato in via sperimentale a partire dal mese di gennaio 2020, è stato implementato anche nel corso del 2022, non più in stretta correlazione con la precedente gestione dell'evento pandemico, ma piuttosto quale modalità di lavoro ordinaria, su base ibrida a cadenza settimanale, per una quota consistente dei lavoratori e delle lavoratrici (sebbene non più superiore al 75% del personale dipendente come negli anni di più intensa gravità della crisi pandemica).

c) Supporto alle responsabilità di cura del personale con obbligazioni verso familiari non autosufficienti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Sulla base di segnalazioni avanzate in più occasioni al CUG da parte di membri del personale docente d'Ateneo, è stata promossa l'emanazione di una raccomandazione rettorale, di concerto con la Direzione Affari Generali ed Elezioni, per l'esplicitazione formale, tra le motivazioni valide al fine di potere giustificare l'impossibilità della propria partecipazione in presenza alle riunioni istituzionali degli organi collegiali (nel caso specifico, Consigli di Dipartimento e Consigli di Corso di Studi) quella attinente la responsabilità di assistenza e cura nei confronti di un familiare non autosufficiente, in ottemperanza ai principi di promozione della conciliazione tra impegni professionali e obbligazioni di cura perseguiti dagli indirizzi di policy del nostro Ateneo, con specifico ed esplicito riferimento a quanto previsto dal Piano di Uguaglianza di genere adottato dall'Università di Cagliari. Inoltre, la medesima raccomandazione rettorale sottoposta all'attenzione del Senato Accademico nella seduta del 29 Novembre 2022, ha anche previsto la sollecitazione rivolta a tutti i/le Presidenti di Facoltà e Direttori e Direttrici dei Dipartimenti d'Ateneo per una rotazione nella individuazione dei giorni della settimana nei quali programmare le riunioni degli organi collegiali, in particolare tale da non assestarsi con larga prevalenza sulla giornata del giovedì. Infatti, la necessità di assumersi la responsabilità di cura di familiari non autosufficienti o con gravi problemi di salute (figli, coniugi, genitori), che nel nostro modello culturale di Welfare tende persistentemente a cadere soprattutto in capo alle lavoratrici di genere femminile, impone l'assunzione di impegni regolari, oltre ad altri non prevedibili che comportano faticose (e costose) acrobazie organizzative per conciliare il lavoro con la cura. Nei casi in cui si possa usufruire di una collaborazione esterna, occorre comunque rispettare i contratti di lavoro delle assistenti familiari, che, come è noto, prevedono 6 ore libere il giovedì pomeriggio (dalle 14 alle 20) e l'intera giornata della domenica, oltre alle ore di riposo giornaliera. Ciò significa che ogni giovedì pomeriggio l'assistenza deve essere garantita dal familiare che ne ha la responsabilità, poiché cambiare il giorno di riposo danneggia le assistenti familiari - che a loro volta possono conservare una forma di socialità proprio grazie al fatto di avere lo stesso giorno libero - mentre sostituirle occasionalmente con altre assistenti danneggerebbe le persone assistite, che si sentirebbero in balia di persone sconosciute, oltre a rappresentare un ulteriore costo e problema per chi si faccia carico della cura.

2) Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione per la promozione dei principi di pari opportunità e inclusione.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Lungo tutto il 2022 è proseguita la Campagna di sensibilizzazione contro la violenza sulle donne con diversi progetti divulgativi realizzati nell'ambito dell'iniziativa "25 novembre tutto l'anno" e con la proiezione del video patrocinato dal CUG dal titolo "Chi ama non taglia le ali" in diverse sedi. Inoltre, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, ricorrenza istituita dall'Assemblea generale delle Nazioni Unite nella data del 25 novembre di ogni anno, al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sul problema della violenza contro le donne, UniCA ha promosso numerose iniziative di sensibilizzazione rivolte alla comunità accademica e studentesca e al pubblico più vasto, organizzate o patrocinate dal CUG.

Tra le iniziative promosse, si segnala in particolare la seguente:

- Una tavola rotonda patrocinata dal Comitato unico di garanzia dal titolo "Le parole per dirla. L'impegno di UniCa nel contrasto alla violenza di genere", tenutasi il 5 Aprile 2022 nell'Aula magna della Facoltà di Ingegneria e Architettura e organizzata con la collaborazione del team del progetto H2020 SUPERA. L'iniziativa è stata l'occasione per fare il punto sui vari fronti nei quali l'ateneo è impegnato nel contrasto a discriminazioni e violenza di genere in università e ha coinvolto docenti, rappresentanti degli studenti/esse e componenti della Commissione Etica d'Ateneo. Al termine del dibattito, sono stati premiati i partecipanti ed è stata annunciata la frase vincitrice del concorso di idee "Un pensiero per cancellare la violenza di genere", lanciato dalla facoltà di Ingegneria e Architettura in occasione dello scorso 25 Novembre 2021. La frase vincitrice è stata proposta da una studentessa iscritta alla LM in Ingegneria Meccanica, ed è tratta dal brano Clairvoyant dei "The story so far": "*Don't paint me black when I used to be golden*" (Non dipingermi di nero quando risplendo come l'oro), a significare l'importanza di un atteggiamento resistente e resiliente di fronte alle esperienze o interazioni tossiche che tendano a incupire o provare ad abbattere anche le persone più brillanti e propositive.

Un secondo versante sul quale il CUG è stato intensamente impegnato in veste di organo promotore e/o patrocinatore è stato quello delle iniziative convegnistiche e seminariali sul tema della promozione della parità di genere in tutti gli ambiti disciplinari di studio e di carriera accademica, con particolare riferimento all'area STEM. Tra le molte iniziative promosse, si segnalano le seguenti:

- Un evento divulgativo dal titolo "A misura di persona. Spunti per una progettazione architettonica e ingegneristica gender-sensitive e inclusiva", tenutosi il 30 settembre 2022 nell'ambito dell'iniziativa europea SHARPER



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

European Researcher's Night 2022. Il talk ha proposto una riflessione su quanto l'impatto della ricerca scientifica e della progettazione tecnologica degli oggetti e delle pratiche che compongono e strutturano la nostra vita quotidiana possa essere più o meno equo e ha coinvolto 5 giovani ricercatrici impegnate nel campo della ricerca applicata nel settore della progettazione architettonica e ingegneristica, in un'ottica gender-sensitive.

- L'incontro seminariale "In direzione ostinata e contraria. L'insegnamento di Rita Levi-Montalcini per la promozione dei percorsi femminili nelle aree STEAM", tenutosi il 27 Gennaio 2023 presso l'Aula Maria Lai della Facoltà di Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche. L'incontro, promosso, patrocinato e organizzato dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali e dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Cagliari, ha ospitato l'Ing. Piera Levi-Montalcini, nipote ed erede spirituale del Premio Nobel Rita Levi-Montalcini e presidente dell'omonima Associazione, che tra i suoi obiettivi primari ha la promozione della partecipazione delle ragazze ai percorsi accademici, scientifici e professionali nelle aree della Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arti e Matematica. Il suo intervento, caduto proprio nella Giornata della Memoria, così fortemente intrecciata alle vicende biografiche della sua storia familiare e in particolare alle feroci asperità incontrate dalla giovane Rita nel portare a compimento le proprie scelte formative, è stato focalizzato sulla narrazione della straordinaria biografia personale e scientifica di Rita Levi-Montalcini, e sul suo inestimabile lascito come role-model d'eccellenza per le nuove generazioni di ragazze, studentesse e giovani ricercatrici. L'evento, in linea con le politiche di promozione dell'uguaglianza di genere che l'Università di Cagliari sta portando avanti su molti fronti e in modo sempre più incisivo, è stato introdotto dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia e Delegata del Rettore per l'Uguaglianza di Genere Ester Cois, e ha dedicato la sua seconda parte a una tavola rotonda moderata dall'Associazione Giulia Giornaliste Sardegna, a cui hanno preso parte numerose ricercatrici impegnate in Ateneo nei settori disciplinari STEM (tra cui la rappresentante del network internazionale "Women in Surgery", la referente del programma "Women and Girls in Science" per conto di UniCA, la Direttrice Generale di Sardegna Ricerche, un divulgatore della scienza nell'ambito del programma "Fisica di genere" e la rappresentante degli studenti e delle studentesse della Facoltà di Ingegneria e Architettura.

3. Attività consultive.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Infine, anche nel corso del 2022 Il CUG ha svolto funzioni consultive sulle tematiche di competenza a favore degli Organi di Governo oltre che del personale docente, tecnico-amministrativo e degli studenti e studentesse, in continuità con le azioni degli anni precedenti. In particolare è stato chiamato, per il tramite della sua Presidente, ad esprimersi sulle proposte di definizione del nuovo Piano Strategico d'Ateneo 2022-2027 (in ordine alla rilevanza trasversale accordata, nell'indirizzo di policy generale di UniCA, ai temi dell'inclusione e della Parità di Genere) e a prendere parte alla cabina di regia nominata per la predisposizione della candidatura dell'Università di Cagliari alla certificazione europea *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel corso del 2022, l'Università di Cagliari, con particolare riferimento alla decisiva attività portata avanti dal Comitato Unico di Garanzia, ha investito crescentemente sul fronte del benessere organizzativo del personale, declinando il proprio indirizzo di policy – espressamente esplicitato nel proprio ultimo piano strategico come area trasversale a tutte le linee d'azione – specificamente sulla promozione dell'equilibrio di genere in ogni ambito, sulla valorizzazione di tutte le diversità e sul contrasto di ogni forma di discriminazione, in un'ottica di inclusività.

Questo processo è avvenuto anzitutto procedendo, lungo tutto il 2022, nell'implementazione del proprio Piano di Uguaglianza di Genere, approvato già alla fine di Giugno 2020 (tra le prime università italiane), quale esito del progetto europeo Horizon 2020 di cui è stata full partner dal 2018 e che proprio nel 2022 è giunto al suo termine, dal titolo "SUPERA" (*Supporting the Promotion of Gender Equality in Research and Academia*, Grant Agreement 787829).

Sullo stesso fronte operativo, UniCA è stata impegnata nel 2022 (e lo sarà fino a tutto il 2023) in altri due progetti europei:

- a) Come full partner nel progetto Erasmus+ SMILE (*Social Meaningful Impact through LifeLong Learning Universities in Europe*), nell'ambito del programma Erasmus + KA3 Social Inclusion and common values 621433-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN, coordinato da EUCEN. Il Progetto si concentra sul tema dell'inclusività nella formazione universitaria, riferendosi in particolare a tre pilastri tematici: esperienza migratoria, diseguaglianze di genere e background socioeconomico. Agendo su questi tre ambiti prioritari, SMILE intende supportare studenti e studentesse in situazioni di svantaggio per ragioni di appartenenza etnica, di connotazione di genere, di condizioni socioeconomiche di partenza, promuovendo la partecipazione, i progressi e i risultati accademici. Nell'ambito di questo progetto, a UNICA è stata attribuita la responsabilità



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

operativa della seconda linea tematica “Women in Leadership”. <https://smile.eucen.eu>

- b) UniCA è anche consulente esperta nel progetto EU UniSafe (*Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*), entro un partenariato di 45 RPOs internazionali, coordinati dalla European Science Foundation, sul tema del contrasto alla violenza di genere in ambito accademico e nelle istituzioni di formazione d'eccellenza. Nell'ambito di questo progetto ha partecipato alla prima survey europea per valutare la consistenza del fenomeno della violenza di genere in ambito accademico e per sviluppare opportuni strumenti di contrasto comuni su scala internazionale. <https://unisafe-gbv.eu>

UNICA è stata anche consulente esperta, nel 2022, nell'ambito del progetto europeo CASPER (*Certification-Award Systems to Promote Gender Equality in Research, Horizon 2020 Programme, Science with and for Society. Grant Agreement: 872113*), orientato all'introduzione di un sistema di certificazione premiale d'Ateneo per promuovere l'Uguaglianza di Genere nella Ricerca d'Eccellenza.

Oltre alla partecipazione ai gruppi di ricerca europea, le azioni portate avanti nel 2022 hanno consentito di completare la fase istruttoria che ha condotto, nei primi mesi del 2023, all'apertura del Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, già indicata come azione portante all'interno del Gender Equality Plan e ora finalmente in fase di implementazione.

Inoltre, su indicazione del Comitato Unico di Garanzia, si sono completate le procedure di aggiornamento del regolamento Carriera Alias per gli studenti/esse in transizione di genere (di cui UNICA si è dotata già diversi anni fa, tra le prime università italiane), estese anche a tutto il personale, e di completamento della fase istruttoria per l'introduzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, già presente in altre istituzioni universitarie italiane ed europee, finalizzata alla definizione di una procedura efficace e specializzata nel trattamento delle segnalazioni di molestie e/o discriminazioni avvenute nel proprio ambito.

Sul fronte dei margini di miglioramento, si vuole richiamare brevemente in queste considerazioni conclusive il tema del bilanciamento di genere in sede di reclutamento del personale, su cui i risultati conseguiti da UniCA appaiono già promettenti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Relativamente alle assunzioni avvenute nel 2022 tra il personale docente, si contano complessivamente 142 unità, di cui il 40,85% costituito da persone di genere femminile. A fronte di questo dato medio, la proporzione di genere si declina specificamente sulla base del ruolo acquisito, e denota una prevalenza femminile solo tra i ricercatori/ici di tipo A, tra i quali le donne costituiscono il 54,55% delle nuove assunzioni. Su tutti gli altri ruoli, la percentuale di assunzioni femminili risulta essere inferiore alla soglia del 40%, con dati pari al 39,02%, al 38,71% e al 35,29% rispettivamente per i ruoli di professoressa ordinaria, associata e ricercatrice di tipo B. Va segnalato come nel 2022 l'Ateneo di Cagliari non abbia assunto alcun ricercatore di tipo A su fondi PNRR, la cui spendita si è avviata per questa tipologia di posizione solo a partire dal 2023.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, nel corso del 2022 sono state assunte 113 nuove unità, di genere femminile nel 64,60% dei casi. Solo in 5 casi complessivi il reclutamento è avvenuto su fondi PNRR e tra essi le donne assunte risultano 3, rispetto ai 2 colleghi di genere maschile.

Un dovuto approfondimento riguarda le borse di dottorato messe a concorso per il XXXVIII ciclo nel corso del 2022, ripartite su tre bandi: a) 74 borse messe a disposizione dall'Università di Cagliari, di cui 64 finanziate con fondi MUR PL e 10 stanziare da enti di vari natura; B) 41 borse attribuite su fondi PNRR, di cui 25 finanziate con fondi D.M. 251/2022 e 26 cofinanziate al 50% con fondi DM 352/2022; c) 41 borse su progetti PNRR ai quali l'Università di Cagliari partecipa.

A fronte di questi numeri medi a concorso, in totale sono state assegnate 141 borse di studio, e in 5 casi si sono registrate rinunce dopo l'immatricolazione e l'assegnazione, così ripartite secondo il genere: a 4 borse hanno rinunciato altrettanti uomini (una su fondi MUR PL, 2 su fondi PNRR da DM 351 e 352, e una su fondi MUR PL riservata a stranieri con titolo esterno), a una ha rinunciato una donna (una borsa su fondi PNRR da DM 351).

Per le residue 136 borse di dottorato assegnate, la ripartizione di genere è stata la seguente:

- Delle 56 borse su fondi MUR PL + 9 borse da Enti vari, 30 sono state assegnate a studentesse (pari al 46% e 35 a studenti);
- Delle 38 borse su fondi PNRR da DM 351/2022 e 352/2022, 17 (pari al 45%) sono state assegnate a studentesse e 21 a studenti;
- Infine, delle 33 borse assegnate su progetti PNRR, 12 (pari al 36%, dunque appena al di sotto della soglia del 40% raccomandata) sono state assegnate a studentesse e 19 a studenti.

Nel complesso, un tendenziale bilanciamento di genere appare evidente, con un superamento della soglia del 40% di attribuzione al genere meno rappresentato



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

(quello femminile) - raccomandata dalla normativa istitutiva dei fondi di finanziamento PNRR - in due tipologie di bandi su tre. Tuttavia, persistono ampi margini di miglioramento sul fronte dell'equilibrio di genere in sede di attribuzione delle borse dottorali e di assunzioni su concorso per il ruolo da ricercatore/ice a posizioni multiple, che sono stati individuati come obiettivo da perseguire nell'ambito della predisposizione della candidatura dell'Università di Cagliari alla certificazione europea *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).

Il Piano di Uguaglianza di Genere approvato dall'Università di Cagliari nel 2020 prevede una specifica azione (la numero 1 dell'area tematica 4) attinente alla promozione di una cultura organizzativa inclusiva rispetto al genere e finalizzata a migliorare le regole di assunzione e di carriera per garantire l'uguaglianza di genere, con specifico riferimento alla definizione di nuove procedure volte alla riduzione della stereotipia nelle valutazioni (con forme di valutazione alla cieca in passaggi specifici del processo di selezione, compatibilmente con la legislazione vigente e con la predisposizione di raccomandazioni rivolte alle commissioni valutatrici circa l'uso di tecniche specifiche per il riconoscimento e il controllo di pregiudizi e stereotipi di genere, in vista di un'equa valutazione.

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 2022

Sommario

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	4
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	4
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	5
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	5
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	6
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	7
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	12
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	14
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	14

Dati sul personale e retribuzioni

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)

Dirigente di livello generale

Classi età Inquadramento	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
Dirigente di livello generale				1						
Totale personale				1						
% sul personale complessivo	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Dirigenti di livello non generale

Classi età Inquadramento	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
Dirigente di livello non generale		1	1	3	1			2	3	
Totale personale		1	1	3	1			2	3	
% sul personale complessivo	0,00%	0,05%	0,05%	0,16%	0,05%	0,00%	0,00%	0,11%	0,16%	0,00%

Personale non dirigente

Classi età Inquadramento	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
Personale TA Categoria B			11	23	19		1	7	31	12

Personale TA Categoria C	4	13	40	68	40	9	26	75	140	44
Personale TA Categoria D	1	9	25	44	17	2	21	62	80	18
Personale TA Categoria EP			5	5	3			8	12	4
Professori Ordinari			19	89	69			5	33	28
Professori Associati		11	116	80	50		4	81	72	27
Ricercatori Universitari			13	33	15			17	39	17
RTDA	2	26	9				28	10		
RTDB		40	20	1			24	16	1	
Totale personale	7	99	258	343	213	11	104	281	408	150
% sul personale complessivo	0,37 %	5,25 %	13,68 %	18,19 %	11,29 %	0,58 %	5,51 %	14,90 %	21,63 %	7,95 %

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

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	5	22	81	137	78	323	38,00%	11	46	145	249	76	527	62,00%
Part Time >50%				1	1	2	8,70%		2	7	10	2	21	91,30%
Part Time <50%				2		2	33,33%				4		4	66,67%
Totale	5	22	81	140	79	327		11	48	152	263	78	552	
Totale %	0,57 %	2,50 %	9,22 %	15,9 3%	8,99 %	37,2 0%		1,25 %	5,46 %	17,2 9%	29,9 2%	8,87 %	62,8 0%	

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizione Organizzativa Fascia A	5	45,45	6	54,54	11	4,36
Posizione Organizzativa Fascia B	25	32,89	51	67,11	76	30,15
Posizione Organizzativa Fascia BS	2	28,57	5	71,43	7	2,78
Posizione Organizzativa Fascia C	45	41,67	63	58,33	108	42,86

Posizione Organizzativa Fascia D	9	23,68	29	76,32	38	15,08
Posizione Organizzativa Fascia E	7	58,33	5	41,67	12	4,76
Totale personale	93	36,90%	159	63,10%	252	100,00%
% sul personale complessivo	4,93%		8,43%		13,36%	

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

Classi età Permanenza nel profilo livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	7	92	109	50	10	268	49,63 %	11	83	122	50	6	272	50,37 %
Tra 3 e 5 anni		4	55	51	16	126	52,28 %		14	49	45	7	115	47,72 %
Tra 5 e 10 anni		3	39	63	19	124	56,88 %		5	39	38	12	94	43,12 %
Superiore a 10 anni		1	56	183	169	409	46,11 %		2	73	278	125	478	53,89 %
Totale	7	100	259	347	214	927		11	104	283	411	150	959	
Totale %	0,37 %	5,30 %	13,73 %	18,40 %	11,35 %	49,15 %		0,58 %	5,51 %	15,01 %	21,79 %	7,95 %	50,85 %	

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE 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	113.247,58 €		-113.247,58 €	-100,00%
Dirigenti	51.835,74 €	50.077,52 €	-1.758,22 €	-1,73%
Personale TA Categoria B	20.712,40 €	21.472,93 €	760,53 €	1,80%
Personale TA Categoria C	21.860,73 €	21.641,45 €	-219,27 €	-0,50%
Personale TA Categoria D	26.138,83 €	25.543,83 €	-595,01 €	-1,15%
Personale TA Categoria EP	32.853,19 €	32.389,34 €	-463,85 €	-0,71%
Professori Ordinari	58.934,11 €	53.717,59 €	-5.216,52 €	-4,63%
Professori Associati	40.787,66 €	41.062,24 €	274,58 €	0,34%
Ricercatori Universitari	33.321,76 €	34.303,87 €	982,11 €	1,45%
RTDA	22.944,44 €	25.309,21 €	2.364,77 €	4,90%
RTDB	32.036,15 €	29.404,55 €	-2.631,60 €	-4,28%

Totale personale	36.477,89 €	30.169,23 €	-6.308,66 €	-9,47%
% sul personale complessivo	109,64%	90,68%	-18,96%	

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

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Dirigente Generale	Laurea magistrale	1	100		0	1	8,33
Dirigente	Laurea magistrale	6	54,54	5	45,45	11	91,66
	Totale personale	7	58,33	5	41,67	12	100,00%
	% sul personale	0,37%		0,27%		0,64%	

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

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria B	Inferiore al Diploma	32	78,05%	9	21,95%	41	2,19%
Categoria B	Diploma di scuola superiore	13	30,95%	29	69,05%	42	2,24%
Categoria B	Laurea	1	33,33%	2	66,67%	3	0,16%
Categoria B	Laurea magistrale	6	40,00%	9	60,00%	15	0,80%
Categoria B	Master di I livello		0,00%	1	100,00%	1	0,05%
Categoria B	Dottorato di ricerca	1	50,00%	1	50,00%	2	0,11%
Categoria C	Inferiore al Diploma	12	66,67%	6	33,33%	18	0,96%
Categoria C	Diploma di scuola	93	38,11%	151	61,89%	244	13,02%
Categoria C	Laurea	6	40,00%	9	60,00%	15	0,80%
Categoria C	Laurea magistrale	48	30,19%	111	69,81%	159	8,48%
Categoria C	Master di I livello		0,00%	2	100,00%	2	0,11%
Categoria C	Master di II livello	3	30,00%	7	70,00%	10	0,53%
Categoria C	Dottorato di ricerca	3	27,27%	8	72,73%	11	0,59%
Categoria D	Inferiore al Diploma	2	50,00%	2	50,00%	4	0,21%
Categoria D	Diploma di scuola	17	48,57%	18	51,43%	35	1,87%
Categoria D	Laurea	6	54,55%	5	45,45%	11	0,59%
Categoria D	Laurea magistrale	53	32,72%	109	67,28%	162	8,64%
Categoria D	Master di I livello	2	25,00%	6	75,00%	8	0,43%
Categoria D	Master di II livello	5	25,00%	15	75,00%	20	1,07%
Categoria D	Dottorato di ricerca	11	28,21%	28	71,79%	39	2,08%
Categoria EP	Laurea magistrale	9	39,13%	14	60,87%	23	1,23%
Categoria EP	Master di I livello	1	50,00%	1	50,00%	2	0,11%
Categoria EP	Master di II livello		0,00%	3	100,00%	3	0,16%
Categoria EP	Dottorato di ricerca	3	33,33%	6	66,67%	9	0,48%
PROFESSORI ASSOCIATI	Laurea magistrale	257	58,28%	184	41,72%	441	23,53%

PROFESSORI ORDINARI	Laurea magistrale	177	72,84%	66	27,16%	243	12,97%
RICERCATORI	Laurea magistrale	61	45,52%	73	54,48%	134	7,15%
RTDA	Dottorato di ricerca	37	49,33%	38	50,67%	75	4,00%
RTDB	Dottorato di ricerca	61	59,80%	41	40,20%	102	5,44%
	Totale personale	920	49,09%	954	50,91%	1874	1
	% sul personale	48,78%		50,58%		99,36%	100,00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Comm. conc. pubbl. t. ind. B	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	3	75%	1	25%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25%	3	75%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	3	75%	1	25%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25%	3	75%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25%	3	75%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	3	75%	1	25%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. EP	3	75%	1	25%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. EP	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. conc. pubbl. t. ind. EP	2	50%	2	50%	4	100%	D
Comm. conc. pubbl. t. ind. EP	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. sel. pubbl. t.d. C	3	75%	1	25%	4	100%	U
Comm. sel. pubbl. t.d. C	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. sel. pubbl. t.d. C	3	75%	1	25%	4	100%	U
Comm. sel. pubbl. t.d. C	1	25%	3	75%	4	100%	U
Comm. sel. pubbl. t.d. C	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. sel. pubbl. t.d. C	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. sel. pubbl. t.d. C	1	25%	3	75%	4	100%	D

Comm. sel. pubb. t.d. C	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. sel. pubb. t.d. D	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. sel. pubb. t.d. D	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. D	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. sel. pubb. t.d. D	1	25%	3	75%	4	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. D	1	25%	3	75%	4	100%	D
Comm. sel. pubb. t.d. D	2	50%	2	50%	4	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. D	2	50%	1	25%	3	75%	U
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 1	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 2	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 3	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 5	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 6	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 7	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 8	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 9	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 10	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 11	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 12	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 13	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 14	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 15	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 16	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 17	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 18	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 19	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 20	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 21	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 22	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 23	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 24	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 25	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 26	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 27	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 28	2	66,6%	1	33,3%	3	100%	U
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 29	1	33,3%	2	66,6%	3	100%	D

ords_01D_0222_12/A1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
assr_18D_0820_10/C1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
asss_10D_0622_06/E1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
asss_10D_0622_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
asss_10D_0622_11/D1	1	33,33	2	66,67	3	100	D
assv_11D_0722_01/B1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
assv_11D_0722_03/C2	2	66,67	1	33,33	3	100	U
assv_11D_0722_05/E1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
assv_11D_0722_05/H1	1	33,33	2	66,67	3	100	D
assv_11D_0722_06/D4	1	33,33	2	66,67	3	100	U
assv_11D_0722_08/B3	2	66,67	1	33,33	3	100	U
assv_11D_0722_09/D2	1	33,33	2	66,67	3	100	U
assv_11D_0722_09/H1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
assv_11D_0722_12/B2	0	0,00	3	100,00	3	100	D
assv_11D_0722_12/D2	1	33,33	2	66,67	3	100	U
assv_11D_0722_14/D1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda_15D_1121_06/D3	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda_15D_1121_13/B2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda_15D_1121_03/B1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda_07D_0622_08/A3	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda_07D_0622_08/C1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda_14D_1122_03/C2	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda_14D_1122_09/C1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda1_15D_1122_01/B1	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda1_15D_1122_02/B1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda1_15D_1122_02/B2_C	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda1_15D_1122_02/B2_F	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda1_15D_1122_03/B1	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda1_15D_1122_03/B2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda1_15D_1122_09/C1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda11_29D_1122_04/A3	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda11_29D_1122_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda13_30D_1122_08/C1_10	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda13_30D_1122_08/C1_12	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda13_30D_1122_08/D1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda13_30D_1122_08/E2	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda2_16D_1122_03/B1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda2_16D_1122_04/A3	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda2_16D_1122_08/A1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda2_16D_1122_08/F1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda2_16D_1122_09/F2	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda2_16D_1122_12/E1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda2_16D_1122_12/E4	1	33,33	2	66,67	3	100	U

rtda3_17D_1122_02/B2	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda3_17D_1122_03/D1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda3_17D_1122_06/A2	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda3_17D_1122_06/C1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda3_17D_1122_06/D3	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda3_17D_1122_09/G2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda4_18D_1122_01/B1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda4_18D_1122_09/H1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda5_19D_1122_12/B1	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda5_19D_1122_13/A1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda5_19D_1122_13/A4	1	33,33	2	66,67	3	100	n.i. *
rtda5_19D_1122_13/B1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda5_19D_1122_13/D1	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda6_20D_1122_02/D1_C	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda6_20D_1122_02/D1_V	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda6_20D_1122_03/D1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda6_20D_1122_05/I2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda6_20D_1122_06/N1	2	66,67	1	33,33	3	100	n.i. *
rtda7S10_26D_1122_02/D1	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda7S10_26D_1122_06/A1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda7S5_21D_1122_09/A3	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda7S5_21D_1122_09/D2_a	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S5_21D_1122_09/D2_b	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtda7S6_22D_1122_01/A1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda7S6_22D_1122_01/A2	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda7S6_22D_1122_01/B1_C	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda7S6_22D_1122_01/B1_D	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S6_22D_1122_01/B1_R	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S6_22D_1122_01/B1_T	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S6_22D_1122_11/D2	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda7S7_23D_1122_01/B1_A	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S7_23D_1122_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S7_23D_1122_09/C1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S7_23D_1122_09/C2	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S7_23D_1122_09/E4	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S7_23D_1122_09/G1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda7S7_23D_1122_13/D3	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda7S8_24D_1122_08/A3	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda7S8_24D_1122_08/F1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S9_25D_1122_03/D1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S9_25D_1122_04/A1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtda7S9_25D_1122_04/A2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtda7S9_25D_1122_05/A1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S9_25D_1122_05/C1_a	3	100,00	0	0,00	3	100	U

rtda7S9_25D_1122_05/C1_b	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda7S9_25D_1122_08/A2	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtda8_27D_1122_01/A6	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda8_27D_1122_08/A3	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtda8_27D_1122_09/F2	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtda9_28D_1122_05/F1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtdaD_04D_0422_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtdaE_13D_0822_13/B3	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtdaS_05D_0522_11/D2	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtdb_02D_0322_05/I2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtdb_02D_0322_06/H1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtdb_02D_0322_10/L1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtdb_03D_0422_01/A5	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtdb_06D_0522_13/A1	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtdb_08D_0622_06/M2	2	66,67	1	33,33	3	100	U
rtdb_08D_0622_06/N2	1	33,33	2	66,67	3	100	D
rtdb_09D_0622_03/A1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
rtdb_09D_0622_09/D2	3	100,00	0	0,00	3	100	U
rtdb_09D_0622_13/A3	2	66,67	1	33,33	3	100	D
rtdb_09D_0622_13/B1	1	33,33	2	66,67	3	100	U
rtdb_12D_0822_13/D1	0	0,00	3	100,00	3	100	D
Totale personale	360	50,28%	353	49,30%	716	100%	-
% sul personale complessivo	19,09%		18,72%		37,96%		

* La commissione, dopo essere stata nominata, non ha proseguito i lavori perché la selezione è andata deserta

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

Classi età Tipo Misura conciliazi one	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Part-time Orizzonta le 33,33%							0,00%				1		1	100,0 0%
Part-time Orizzonta le 50%				1		1	50,00 %				1		1	50,00 %
Part-time Orizzonta le 55,55%							0,00%				2		2	100,0 0%

Part-time Orizzontale 69,44%							0,00%				2		2	100,00%
Part-time Orizzontale 80,5%							0,00%		1				1	100,00%
Part-time Orizzontale 83,33%							0,00%		1	6	3	2	12	100,00%
Part-time Orizzontale 83,333%				1		1	100,00%							0,00%
Part-time Verticale 41,67%							0,00%				1		1	100,00%
Part-time Verticale 50%				1		1	50,00%				1		1	50,00%
Part-time Verticale 83,33%							0,00%				3		3	100,00%
Part-time Verticale 83,333%							0,00%			1			1	100,00%
Part-time Verticale su base me 83,33%					1	1	100,00%							0,00%
Lavoro agile	3	15	53	76	27	174	33,08%	6	31	126	156	33	352	66,92%
Telelavoro				1	1	2	40,00%				3		3	60,00%
Totale	3	15	53	80	29	180		6	33	133	173	35	380	
Totale %	0,54%	2,68%	9,46%	14,29%	5,18%	32,14%		1,07%	5,89%	23,75%	30,89%	6,25%	67,86%	

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	474,00	28,38%	1196,00	71,62%	1670,00	30,81%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	944,80	31,87%	2019,52	68,13%	2964,32	54,69%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	116,00	33,05%	235,00	66,95%	351,00	6,48%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	15,67	3,60%	419,13	96,40%	434,80	8,02%
Totale	1550,47	28,61%	3869,65	71,39%	5420,12	
% sul personale	28,61%	0,01%	71,39%	0,01%		

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

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	2	27	108	153	141	431	4,18%	4	42	344	239	30	659	3,50%
Aggiornamento professionale														
Competenze manageriali/Relazionali	103	903	3994	3640	1247	9887	95,82%	200	1771	6557	8123	1513	18164	96,47
Tematiche CUG														
Violenza di genere										6			6	0,03%
Altro (specificare)														
Totale ore	105	930	4102	3793	1388	10318	100%	204	1813	6907	8362	1543	18829	100,00%
Totale ore %	1,02 %	9,01 %	39,76 %	36,76 %	13,45 %	100,00 %		1,08 %	9,63 %	36,68 %	44,41 %	8,19 %	100,00 %	