

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 2025

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO 2025	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	3
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	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 OMNICOOMPRESIVE 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	6
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	7
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	8
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	8
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	9
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	10

Tipo di amministrazione:
Ente di Ricerca e Formazione
SITUAZIONE AL 31.12.2024, ANNO 2025
Università di Foggia

Acronimo: UNIFG

Regione: Puglia

Provincia: FG

Comune: Foggia

CAP: 71122

Indirizzo: Via Gramsci, 89/91

Codice Amministrazione: uni_fg

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

[piano_azioni_positive_uni_fgtriennio_20192021-anno_2019.pdf](#)

http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_fg/20192021/piano_azioni_positive_uni_fg-triennio_20192021anno_2019.pdf

Adozione Piano Triennale: Sì

Triennio del Piano: 2024 - 2026

Personale Uomini: 380

Personale Donne: 405

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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

		Uomini					Donne				
		Classi età					Classi età				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	direttrice generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente Indeterminato	Personale Tecnico Amministrativo Cat EP			4	9	1			6	5	2
Personale non dirigente Indeterminato	Personale Tecnico Amministrativo Cat D		2	7	23	5		2	20	29	3
Personale non dirigente Indeterminato	Personale Tecnico Amministrativo Cat C	6	8	24	36	8	10	23	45	33	8
Personale non dirigente Indeterminato	Personale Tecnico Amministrativo Cat B				1	8		1			4
Personale non dirigente Indeterminato	Personale CEL							1	2	2	1
Personale non dirigente Determinato	Personale Tecnico amministrativo Cat D			1			2	1			
Personale non dirigente Determinato	Personale Tecnico Amministrativo Cat C	1	4				1	2		2	
Personale non dirigente Indeterminato	Docente ORDINARIO		1	14	42	36			16	25	16
Personale non dirigente Indeterminato	Docente ASSOCIATO		4	39	24	15		3	32	35	9
Personale non dirigente Indeterminato	Ricercatore Universitario			2	10	3			5	11	1

Personale non dirigente Determinato	Ricercatore Universitario		21	16	2			29	14	1	1
Totale personale		7	40	107	149	77	13	62	140	144	46
Totale % sul personale complessivo		0,9	5,1	13,6	19,0	9,8	1,7	7,9	17,8	18,3	5,9

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

Tabella standard da compilare separatamente per:

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

Note Tabella 1.1:

Personale Docente Totale unità 427 di cui

M=229 - F=198

Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario Totale unità 357 di cui

Personale a T.D. -M=6, Personale a T.D. -F=8, TOT=14

Personale a T.I. -M=144, Personale a T.D. -F=199, TOT=343

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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾
Part Time ≤50%			1	1		2	66,7	1,3				1		1	33,3	0,5
Part Time >50%						0	0,0	0,0				1		1	100,0	0,5
Tempo Pieno	7	14	35	70	22	148	41,9	98,7	13	30	73	70	19	205	58,1	99,0
Totale	7	14	36	71	22	150			13	30	73	72	19	207		
Totale %	4,7	9,3	24,0	47,3	14,7				6,3	14,5	35,3	34,8	9,2			

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

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Note Tabella 1.2

Nella Tab. 1.2 non è conteggiato il personale docente per il quale il regime Part Time è determinato come regime a Tempo Definito e Tempo Pieno, di seguito si riportano i dati di dettaglio:

Personale Docente	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo definito		1	16	15	9	41	83,7	17,9		4	2	2		8	16,3	4,0
Tempo Pieno		25	55	63	45	188	49,7	82,1		28	65	70	27	190	50,3	96,0
Totale	0	26	71	78	54	229			0	32	67	72	27	198		
Totale %	0,0	11,4	31,0	34,1	23,6				0,0	16,2	33,8	36,4	13,6			

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

	Uomini			Donne			Totale	
Tipo Posizione di responsabilità	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Responsabilità di Area	14	16,9	51,9	13	14,4	48,1	27	15,6
Responsabilità di Servizio	44	53,0	47,3	49	54,4	52,7	93	53,8
Responsabilità di Unità	25	30,1	47,2	28	31,1	52,8	53	30,6
Totale personale	83	100,0	48,0	90	100,0	52,0	173	100,0
Totale % sul personale complessivo	48,0			52,0			100,0	

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

Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	7	13	12	10	1	43	30,1	29,1	13	28	31	26	2	100	69,9	48,8
Tra 3 e 5 anni			2	5		7	58,3	4,7		1		2	2	5	41,7	2,4
Tra 5 e 10 anni			6	18	6	30	61,2	20,3		1	8	10		19	38,8	9,3
Superiore a 10 anni		1	16	36	15	68	45,6	45,9			34	33	14	81	54,4	39,5
Totale	7	14	36	69	22	148	41,9	100,0	13	30	73	71	18	205	58,1	100,0
Totale %	4,7	9,5	24,3	46,6	14,9				6,3	14,6	35,6	34,6	8,8			

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

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale Docente	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni		24	43	21	3	91	63,6	61,5		25	35	18	4	82	57,3	40,0
Tra 3 e 5 anni		2	19	20	7	48	400,0	32,4		5	18	23	3	49	408,3	23,9
Tra 5 e 10 anni			6	15	6	27	55,1	18,2		2	8	16	3	29	59,2	14,1
Superiore a 10 anni			3	22	38	63	42,3	42,6			6	15	17	38	25,5	18,5
Totale	0	26	71	78	54	229	64,9	154,7	0	32	67	72	27	198	56,1	96,6
Totale %	0,0	17,6	48,0	52,7	36,5				0,0	15,6	32,7	35,1	13,2			

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Posizione economica EP	4510,34	4653,68	143,34	3,08
Posizione Economica D	3629,87	3441,77	-188,10	-5,47
Posizione economica C	2768,27	2617,27	-150,99	-5,77
Posizione economica B	2549,88	2386,60	-163,28	-6,84

Nota Metodologica – inserire il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

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

		Uomini		Donne		Totale	
Livello	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Direttrice generale	Laurea (vecchio ordinamento)		0	1	100	1	25,0
Dirigenti	Laurea (vecchio ordinamento)	2	67	1	33	3	75,0
Totale personale		2	67	2	133	4	
Totale % sul personale complessivo		50,0		50,0			

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

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

		Uomini		Donne		Totale	
Livello	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Personale Tecnico Amministrativo CEL	Laurea (vecchio ordinamento)		0	1	100	1	16,7
	Laurea estera		0	4	100	4	66,7
	Laurea triennale		0	1	100	1	16,7
Personale Tecnico Amministrativo Cat EP	Diploma di Scuola Superiore	1	100		0	1	3,7
	Laurea (vecchio ordinamento)	11	46	13	54	24	88,9
	Laurea Magistrale	1	100		0	1	3,7
	Laurea triennale	1	100		0	1	3,7
Personale Tecnico Amministrativo Cat D	Diploma di Scuola Superiore	2	33	4	67	6	6,3
	Diploma universitario	1	100		0	1	1,1
	Dottorato di ricerca	4	44	5	56	9	9,5
	Laurea (vecchio ordinamento)	27	41	39	59	66	69,5
	Laurea Magistrale	1	20	4	80	5	5,3
	Laurea Magistrale Ciclo Unico	1	100		0	1	1,1
	Laurea specialistica	1	33	2	67	3	3,2
	Laurea triennale	1	25	3	75	4	4,2
Personale Tecnico Amministrativo Cat C	Abilitazioni Professionali Post-Laurea	1	33	2	67	3	1,4
	Diploma di Scuola Superiore	40	53	36	47	76	36,0
	Diploma di specializzazione		0	1	100	1	0,5
	Diploma universitario	1	25	3	75	4	1,9
	Dottorato di ricerca	2	100		0	2	0,9
	Laurea		0	1	100	1	0,5

	Laurea (vecchio ordinamento)	22	34	43	66	65	30,8
	Laurea Magistrale	7	33	14	67	21	10,0
	Laurea Magistrale Ciclo Unico		0	2	100	2	0,9
	Laurea specialistica		0	5	100	5	2,4
	Laurea triennale	12	46	14	54	26	12,3
	Licenza media inferiore	1	50	1	50	2	0,9
	Master Universitario di I livello		0	1	100	1	0,5
	Master Universitario di II livello	1	50	1	50	2	0,9
Personale Tecnico Amministrativo Cat B	Diploma di Scuola Superiore	4	67	2	33	6	42,9
	Licenza media inferiore	5	83	1	17	6	42,9
	Scuola profess.le triennale		0	1	100	1	7,1
	Laurea specialistica		0	1	100	1	7,1
Totale personale		148	42	205	58	353	
Totale % sul personale complessivo		41,9		58,1			

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Commissione Assegni di Ricerca	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti		Valori assoluti		Valori assoluti		
Analisi di indici vegetazionali per monitoraggio dello stress idrico in pomodoro da industria	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Raccolta e caratterizzazione fenotipica e molecolare di ceppi di enterococchi isolati da campioni clinici e ambientali	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Sviluppo di metodi analitici per il monitoraggio di contaminanti nelle derrate alimentari	1	33,33	2	66,67	3	1,10	U

Caratterizzazione lipidomica di membrane cellulari e fluidi biologici di pazienti affetti da Alzheimer ed interazioni con lo stato di fosforilazioni della proteina amiloide	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Ricerca etnografica a Manfredonia (Foggia) su tardo-industrialismo e processi di ruination	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Applicazione del task-based learning per l'insegnamento della lingua inglese da una prospettiva sociolinguistica	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Progettazione di corsi MOOC e Serious Game	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Il contributo della tradizione araba nello sviluppo della divinazione naturale latina. Edizioni e studi	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Per una mappatura degli insediamenti benedettini tra XIV e XVI secolo: ricognizione e catalogazione del patrimonio architettonico e storico-artistico della Puglia centro-settentrionale	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Learning English as a second language in primary school: an investigation of metacognitive and socio-emotional factors on children's academic success and wellbeing	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Metodologie e tecniche digitali per il rilievo archeologico e architettonico e per la gestione dei dati spaziali di contesti della Puglia contemporanea	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Esperienze di rigenerazione della vita rurale tradizionale in armonia con le leggi naturali promosse a livello locale	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Studio della applicazione di biostimolanti a base microbica sulla crescita e contenuto di composti	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D

bioattivi di <i>Cynara cardunculus</i>							
L'apporto della scrittura delle donne al processo di formazione e consolidamento dell'identità nazionale italiana tra Ottocento e Novecento. Edizioni e studi	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Diritto comparato e religione: il diritto pubblico identitario	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Caratterizzazione delle proprietà antimicrobiche di vinacce, sansa, bucce di melegrane e bucce di fichidindia per lo sviluppo di pad attivi, biodegradabili e sostenibili, applicati ad imballaggi nel settore alimentare	1	33,33	2	66,67	3	1,10	U
Esplorare le dinamiche di creazione di valore mediante un approccio olistico finalizzato ad approfondire il ruolo della corporate governance e ad investigare l'impatto sullo sviluppo regionale	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Raccolta e analisi dei dati attraverso approcci econometrici e/o di machine learning per investigare il rischio di pratiche di Carbon Leakage e come le transizioni gemelle possono essere trasmesse attraverso dinamiche internazionali	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Caratterizzazione dell'attività biologica di oli essenziali e loro componenti verso il principale insetto vettore di <i>Xylella fastidiosa</i>	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Studio della comunicazione chimica intraspecifica degli adulti del principale vettore di <i>Xylella fastidiosa</i>	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Studio delle interazioni semiochimiche <i>Philaenus spumarius</i> -olivo e identificazione di sostanze volatili ad azione attrattiva o repellente	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U

Sviluppo di attrattivi e trappole per il monitoraggio di <i>Philaenus spumarius</i>	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Studio sulla formazione di strutture proteiche ad alto peso molecolare nel latte UHT di Capra mediante tecniche elettroforetiche e cromatografiche	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Mappatura dei servizi e delle professionalità a sostegno delle donne in condizioni di marginalità estrema	1	33,33	2	66,67	3	1,10	U
Annotazione e analisi linguistica nell'ambito del Progetto DILIGO (Digital Preservation, analisi linguistica e valorizzazione dell'archivio storico dell'ex ospedale psichiatrico di Girifalco)	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Attività di disseminazione e implementazione del progetto Blue Arrow	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Studio della biodiversità animale attraverso l'utilizzo di Biomarker fisiologici	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Sviluppo di processi di bioraffineria basati sui principi della Green Chemistry per la valorizzazione di biowaste/sottoprodotti generati dall'agricoltura ed agroindustria	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Circolazione di artigiani e manufatti nel Mezzogiorno Medievale. La Capitanata come luogo di produzioni e di scambio tecnologico in età bizantina	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Collezione, classificazione segmentazione di immagini RM o TC di pazienti con carcinomi del cavo orale	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Modelli statistici per il monitoraggio e la previsione	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D

dell'abbandono universitario							
Microbiological characterization of standard and new dietary patterns	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Intelligenza artificiale e sistemi di pensiero	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Creazione di uno strumento di misura basato sui modelli IRT per l'assessment delle determinanti psicopatologiche e contestuali del benessere dell'invecchiamento	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Analisi di testimonianze archeoambientali di età bizantina nel Mezzogiorno Medievale. La Capitanata, territorio e paesaggio di frontiera	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
I deficit di automatizzazione nei disturbi di lettura, scrittura e calcolo: studio delle cause della comorbidità con prove di apprendimento di instances	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Sviluppo di processi di bioraffineria basati sui principi della Green Chemistry per la valorizzazione di biowaste/sottoprodotti generati dall'agricoltura ed agroindustria	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Sviluppo di processi di bioraffineria basati sui principi della Green Chemistry per la valorizzazione di biowaste/sottoprodotti generati dall'agricoltura ed agroindustria	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Le conseguenze della morte sulla famiglia e sulla comunità romana	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Analisi delle pratiche di Carbon Leakage	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Applicazione di tecniche di ottimizzazione alla supply chain per ridurre l'impatto ambientale	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D

Studio sulla formazione di strutture proteiche ad alto peso molecolare nel latte UHT di Capra mediante tecniche elettroforetiche e cromatografiche	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Indagine sulle credenze, rappresentazioni e percezione di preparazione degli insegnanti della scuola secondaria di II grado sulla GCE attraverso l'educazione civica	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
L'esperienza dell'ospitalità nelle organizzazioni di lungodegenza. Esperienza pianificata vs esperienza realizzata in un modello manageriale, affinamento del modello manageriale e proposta di un modello manageriale olistico	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
L'esperienza dell'ospitalità nelle organizzazioni di lungodegenza. Esperienza pianificata vs esperienza realizzata in un modello manageriale, affinamento del modello manageriale e proposta di un modello manageriale olistico	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Future skills: bisogni formativi e modelli pedagogici per il life design personale e comunitario	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Valutazione degli impatti del cambiamento climatico sul settore agroalimentare Italiano	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Valutazione delle interconnessioni tra commercio internazionale, politiche e ambiente	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U

Applicazione della stampa 3D per la produzione di materiali di confezionamento biodegradabili da caseine derivanti da latte scaduto	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Struttura e funzione di small heat shock proteins in Lactopantibacillus plantarum	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Studiare l'interazione tra Metaboliti Dieta Chetogenica-Correlati, Neurogenesi, Metabolismo Bioenergetico e Ritmi Circadiani	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Qualità della didattica della lingua francese, alfabetizzazione plurilinguistica e questioni di genere nei paesi francofoni	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Identificazione di driver e barriere per l'accesso ai servizi dedicati alla prevenzione delle IST tra i giovani, operatori sanitari, e rappresentanti di enti/associazioni del terzo settore nella provincia di Foggia	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Targeting NLRP3 inflammasome in the liver-brain axis: common pathological pathways in obesity and Alzheimer's disease	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Sorveglianza e monitoraggio delle infezioni respiratorie acute comunitarie nella provincia di Foggia	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Studio e applicazione di strategie di analisi qualitativa innovative	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D

Modulation of the endocannabinoid system as a possible pharmacological approach for the treatment of pathological consequences of social isolation: beyond cannabinoid receptors	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Supporto alla costruzione di banche dati, alle analisi empiriche e alla redazione e disseminazione di report scientifici in materia di ecosistemi digitali dell'innovazione	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Lexical serious game: sviluppo e valutazione di efficacia di un serious game per la dislessia e disortografia superficiale (Lexy SeGa)	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
TiME-Line of Intragraft mOleculaR trAJectories: Role in Kidney Transplant ouTcome (MELIORATE)	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Analisi dei fattori di rischio individuali, relazionali e contestuali connessi al coinvolgimento nella violenza nei primi appuntamenti tra adolescenti per l'implementazione del programma di prevenzione 'C.O.R.E. in TDV	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Miglioramento della valorizzazione della ricerca con il trasferimento tecnologico condiviso con il sistema universitario pugliese ed il sistema impresa	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Le questioni di Giovanni Picardi di Lichtenberg. Edizione e ricerca delle fonti	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Indagine sulle forme di sfruttamento multiplo e specifiche misure di contrasto. Analisi e comparazione dei risultati dei casi studio	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D

Studio longitudinale dei fattori metacognitivi e socio-emotivi nell'apprendimento dell'inglese alla scuola primaria	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Valutazione dei biomarker del benessere di agnelli e pecore soggetti a supplementazione alimentare a base di sottoprodotti dell'industria agroalimentare	0	#DIV/0!	3	#DIV/0!		0,00	D
Ricerca etnografica in area di Capitanata (Foggia) riguardo politiche e pratiche per l'inclusione dei lavoratori migranti nel settore agricolo programmate nei comuni di Capitanata target nell'ambito del PNRR M5C2	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Ricerca etnografica in area di Basilicata sui temi delle migrazioni, dell'arte pubblica, del patrimonio culturale materiale e immateriale e del lavoro marittimo	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Ricerca etnografica in area di Capitanata (Foggia) riguardo le pratiche di accoglienza e inclusione dei migranti, la promozione dei diritti civili e sociali in tema di uguaglianza di genere e sostenibilità sociale	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D

Ricerca etnografica in area di Basilicata sui temi delle migrazioni, dell'arte pubblica, del patrimonio culturale materiale e immateriale e del lavoro marittimo	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Sviluppo ed implementazione di processi di blue biorefinery per convertire biomasse marine in prodotti ad alto valore aggiunto	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Produzione di biomassa microalgale su scala pilota e conversione in biocarburanti e bioprodotto di valore commerciale mediante HTL assistita con microonde	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Effetto di Prebiotici non convenzionali	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Studio e applicazione di strategie di analisi qualitativa innovative	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
TiMELine of IntraGraft mOleculaR trAJectories: Role in Kidney Transplant ouTcome (MELIORATE)	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
TiMELine of IntraGraft mOleculaR trAJectories: Role in Kidney Transplant ouTcome (MELIORATE)	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Buone prassi per la sostenibilità sociale delle filiere agricole e il lavoro dignitoso e modelli organizzativi innovativi per i mercati ortofrutticoli	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Analisi dei fattori di rischio individuali, relazionali e contestuali connessi al coinvolgimento nella violenza nei primi appuntamenti tra adolescenti per l'implementazione del programma di prevenzione 'C.O.R.E. in TDV	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D

Development of MULTIPLEX immunohistochemistry and in situ hybridization techniques using Digital Pathology for the evaluation of the aggressiveness of squamous carcinoma cells in the processes of invasion and metastasis of the head and neck district	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Development of MULTIPLEX immunohistochemistry and in situ hybridization techniques using Digital Pathology for the evaluation of the aggressiveness of squamous carcinoma cells in the processes of invasion and metastasis of the head and neck district	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U
Innovazione tecnologica e Ufficio del Processo: analisi costi-benefici	2	66,67	1	33,33	3	1,10	D
Intelligenza artificiale e prevenzione del crimine	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Dalla "percezione" all'organizzazione: una indagine sull'efficienza della giustizia penale	1	33,33	2	66,67	3	1,10	U
Processi di lettura e proprietà distribuzionali nella dislessia evolutiva	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
L'analisi dei tratti maladattivi di personalità e altri correlati psicospicli come fattori di rischio dei comportamenti tossici online	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D

I deficit di automatizzazione nei disturbi di lettura, scrittura e calcolo: studio delle cause della comorbidità con prove di apprendimento di instances	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
I deficit di automatizzazione nei disturbi di lettura, scrittura e calcolo: studio delle cause della comorbidità con prove di apprendimento di instances	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Studio del deficit di automatizzazione nei disturbi di lettura, scrittura e calcolo: analisi dei casi dissociati	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Studio del deficit di automatizzazione nei disturbi di lettura, scrittura e calcolo: analisi dei fattori che favoriscono l'acquisizione di instances	0	0,00	3	100,00	3	1,10	D
Studio della domanda attuale e potenziale per i vini dealcolizzati e a bassa gradazione alcolica mediante rilevazione dati, costituzione di un database, elaborazione dati mediante l'applicazione di modelli econometrici e di intelligenza artificiale	3	100,00	0	0,00	3	1,10	U
Studio sui fattori coinvolti nel processo di localizzazione e accettazione dell'ospite in Sitophilus granarius"	2	66,67	1	33,33	3	1,10	U

Valutazione preclinica su modelli murini degli effetti neuromodulatori di prodotti e/o sottoprodotti marini abbondanti e sottoutilizzati ottenuti dopo purificazione e caratterizzazione chimica	1	33,33	2	66,67	3	1,10	D
Totale personale	145		131		273	100	
% sul personale complessivo	53,11		47,99		100,00		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione Dottorati di Ricerca	Valori assoluti		Valori assoluti		Valori assoluti		Presidente
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Ambiente, sostenibilità, territori, innovazione e sicurezza – ASTIS XL CICLO	3	100,00	0	0,00	3	10,00	U
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Basic and Clinical Neuroscience XL CICLO	1	33,33	2	66,67	3	10,00	D
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Biotechnology and smart practices for a sustainable management of natural resources, food and agriculture XL CICLO	1	33,33	2	66,67	3	10,00	D
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Diritto e Sicurezza XL CICLO	0	0,00	3	100,00	3	10,00	D
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Economics and Finance of territorial sustainability and well-being XL CICLO	2	66,67	1	33,33	3	10,00	U
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Medical Humanities and Welfare Policies XL CICLO	2	66,67	1	33,33	3	10,00	D
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Scienze della formazione, dello sviluppo e dell'apprendimento XL CICLO	1	33,33	2	66,67	3	10,00	D
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Scienze e tecnologie innovative per la salute e l'invecchiamento attivo XL CICLO	2	66,67	1	33,33	3	10,00	D
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XL Ciclo in Scienze Economiche XL CICLO	1	33,33	2	66,67	3	10,00	U
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato	1	33,33	2	66,67	3	10,00	U

di ricerca XL Ciclo in Scienze umanistiche XL CICLO							
Totale personale	14		16		30	100,00	
% sul personale complessivo	46,67		53,33		100,00		

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

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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	% di genere	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale %	% di genere
PT Verticale				1		1	50	50				1		1	50	50
PT Orizzontale						0	0	0				1		1	50	100
PT Verticale mensile 60%			1			1	50	100						0	0	0
Totale	0	0	1	1	0	2	100		0	0	0	2	0	2	100	
Totale %	0	0	50	50	0	100			0	0	0	100	0	100		

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

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

Tipo permesso (Rif anno 2023)	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti (N.gg)	386	36,24	679	63,76	1065	4,64
ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTIA FIGLIO (N.gg)	64	39,26	99	60,74	163	0,71
ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE (N.gg)	767	41,37	1087	58,63	1854	8,08
ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE (N.gg)		0,00	205	100,00	205	0,89
LAVORO A DISTANZA (N.gg)	8710	44,30	10951	55,70	19661	85,68
Totale permessi	9927	43,26	13021	56,74	22948	100,00

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO E

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)	6	29	80	78	6	199	32,52	20	51	160	110	72	413	67,48
Aggiornamento professionale	20	42	256	290	20	628	42,38	38	136	325	310	45	854	57,62
Competenze manageriali/Relazionali	0	2	8	33	2	45	26,16	10	23	50	30	14	127	73,84
Tematiche CUG	3	2	10	2	0	17	26,98	3	8	8	5	22	46	73,02
Violenza di genere	3	0	9	16	1	29	13,88	5	50	70	25	30	180	86,12
Altro(specificare): Corso ai neo assunti	35	90	40	0	0	165	30,67	90	193	80	10	0	373	69,33
Altro: Anticorruzione e trasparenza	35	32	50	185	57	359	67,23	10	15	45	65	40	175	32,77
Totale ore	102	197	453	604	86	1442	39,94	176	476	738	555	223	2168	60,06
Totale ore %	7,07	13,66	31,41	41,89	5,96	100,00		8,12	21,96	34,04	25,60	10,29	100,00	

DETA'

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

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

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

Le iniziative riportate sono previste dal PAP 2022-2024

L'Università di Foggia sta aggiornando il Bilancio di genere.

Iniziativa n. 1 Estensione servizio "Spazio baby – Ludoteca"

Obiettivo: La scelta di organizzare uno "Spazio gioco" destinato alle bambine e ai bambini dei dipendenti dell'Ateneo di Foggia che si integri nella rete dei servizi educativi per l'infanzia e la famiglia si fonda principalmente su due considerazioni: da un lato il valore educativo che questi luoghi hanno nell'apprendimento e nella socializzazione della bambina e del bambino, dall'altro, la consapevolezza che i servizi educativi tradizionali non sono più sufficienti a rispondere ai bisogni diversificati espressi dalle famiglie.

La forte rilevanza di questi due ambiti e del loro reciproco intreccio rispetto al tema generale della politica dei servizi è del tutto evidente se si pensa che la diminuzione delle nascite, la prevalenza di famiglie con un solo bambino ed i cambiamenti che hanno coinvolto la struttura della famiglia costituiscono fenomeni che intervengono nei vissuti dell'infanzia in maniera determinante.

(Progetto- pilota per la sperimentazione di uno “Spazio gioco” estivo destinato ai figli dei dipendenti dell'Università di Foggia)

Azioni: Dopo una fase sperimentale, da due anni lo spazio gioco è stato aperto al territorio, per cui anche altri genitori esterni all'Università possono usufruirne, inoltre per esigenze di spazio, l'iniziativa è ospite della Chiesa del Sacro Cuore a Foggia.

Attori Coinvolti: Laboratorio di Ricerca e Studio per l'infanzia – Dipartimento Studi Umanistici

Misurazione: N. di bambini che frequentano lo spazio.

Beneficiari: 9 famiglie

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

Iniziativa n. 2 Lavoro agile o smart working

Obiettivo: Favorire la conciliazione vita privata/vita lavorativa attuando la flessibilità organizzativa.

Azioni: Proroga dei contratti di lavoro agile.

Attori Coinvolti: Area Personale tecnico amministrativo e trattamenti economici

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

Beneficiari: tutto il personale tab

Spesa: costo 0

Iniziativa n. 3 Consigliera di fiducia

Obiettivo: Fornire assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori, alle studentesse e agli studenti, oggetto di molestie sessuali, morali e/o atti discriminatori.

Azioni: Fornire consulenze su richiesta degli interessati.

Attori Coinvolti: Area Personale tecnico amministrativo e Area Gabinetto del Direttore generale

Misurazione: N. di consulenze.

Beneficiari: tutto il personale tab, docente e gli studenti

Spesa: euro 10.000,00.

Iniziativa n. 4 Sportello di ascolto

Obiettivo: Fornire supporto psicologico a favore delle/dei dipendenti dell'Università.

Azioni: Fornire consulenza psicologica.

Attori Coinvolti: Area Personale tecnico amministrativo.

Misurazione: N. di consulenze.

Beneficiari: tutto il personale tab e docente, nonché gli studenti.

Spesa: euro 25.000,00 a contratto: 75.000,00 euro.

Iniziativa n. 5 Indagine sul benessere lavorativo.

Obiettivo: giungere allo studio di strategie di intervento rispetto alle criticità e alle situazioni di malessere eventualmente rilevate.

Azioni: Somministrazione di un questionario, rilevazione ed elaborazione dei dati raccolti, studio di strategie di intervento.

Attori Coinvolti: CUG, personale tab.

Misurazione: Grado di soddisfazione.

Beneficiari: tutto il personale.

Spesa: costo 0.

Iniziativa n. 6 Corsi di formazione.

Obiettivo: Diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale.

Azioni: Organizzare corsi di formazione.

Attori Coinvolti: Area Trasparenza, Anticorruzione e formazione.

Misurazione: n. di corsi erogati e n. di partecipanti in un'ottica di genere.

Beneficiari: tutto il personale tab e docente, nonché gli studenti.

Spesa: costo 0.

Iniziativa n. 7 Implementazione spazio internet dedicato al CUG

Obiettivo: Promuovere le iniziative del Comitato e dare visibilità alle sue azioni.

Azioni: Implementare le informazioni presenti sulla pagina del sito web di Ateneo dedicate alle attività del CUG e invio di una newsletter.

Attori Coinvolti: Area Gabinetto del Direttore generale e Unità Web, social e web design.

Misurazione: N. di aggiornamenti e di mail inviate.

Beneficiari: tutto il personale tab e docente, nonché gli studenti.

Spesa: costo 0.

Iniziativa n. 8 Formazione specifica dei componenti del CUG

Obiettivo: Ampliare le competenze dei componenti del CUG.

Azioni: Favorire la partecipazione dei componenti del CUG a corsi di formazione.

Attori Coinvolti: CUG e Area Trasparenza, Anticorruzione e formazione.

Misurazione: N. di iniziative a cui i componenti del CUG hanno preso parte.

Beneficiari: componenti del CUG.

Spesa: 4.000,00 euro.

Iniziativa n. 9 Radicamento del ruolo del CUG nella comunità accademica e rafforzamento della collaborazione con altri organismi

Obiettivo: diffondere la conoscenza del CUG all'interno della comunità accademica, per sensibilizzare tutte le componenti di detta comunità rispetto alla valorizzazione della cultura di genere ed assicurare un'effettiva attuazione delle politiche di pari opportunità tra donne e uomini.

Azioni: Organizzazione di incontri itineranti presso i diversi Dipartimenti dell'Ateneo, nonché programmazione di incontri periodici con il personale tab per la presentazione delle attività del Comitato; incontri con altri organismi presenti sul territorio

Attori Coinvolti: CUG personale tab.

Misurazione: N. di iniziative e incontri.

Beneficiari: comunità accademica.

Spesa: costo 0.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

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

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Estensione/miglioramento di servizi assistenza all'infanzia

Azioni: Convenzioni per tariffe agevolate con centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche

Attori Coinvolti: Area Personale tecnico amministrativo e trattamenti economici

Misurazione: N. di partecipanti in un'ottica di genere.

Beneficiari: Dipendenti e studenti Unifg

Spesa: a titolo gratuito

Nota Metodologica – azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore ad esso.

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Supporto al rientro al lavoro dopo congedo, maternità, congedo parentale e malattia, finalizzato al mantenimento del percorso di carriera

Azioni:

1. Supporto all'Area del Personale in merito alla definizione di una normativa interna che stabilisca delle agevolazioni lavorative (per es., nei 12 mesi dopo il rientro una riduzione del carico lavorativo) e specifici criteri di valutazione (nel caso di personale soggetto a valutazione) nei confronti di lavoratori/lavoratrici che rientrano al lavoro dopo la nascita/ adozione di un/a figlio/a o dopo un periodo di malattia
2. Definizione delle procedure di attuazione
3. Monitoraggio

Attori Coinvolti: CUG, Area Personale tecnico amministrativo e trattamenti economici

Misurazione: N. di partecipanti in un'ottica di genere.

Beneficiari: Personale Unifg

Spesa: a titolo gratuito

Nota Metodologica – azione prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive o ulteriore.

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti

Azioni: Attivazione di convenzioni per tariffe agevolate a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici

Attori Coinvolti: Area Personale tecnico amministrativo e trattamenti economici

Misurazione: N. di partecipanti in un'ottica di genere.

Beneficiari: Personale docente e ricercatore

Spesa: iniziativa a titolo gratuito

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 4

Obiettivo: Supporto ai propri dipendenti e alla comunità studentesca in relazione alla educazione finanziaria. L'obiettivo è quello di diffondere, anche con un'attenzione particolare all'empowerment femminile, le necessarie competenze di base sui temi finanziari, assicurativi e previdenziali tra la popolazione universitaria.

Azioni:

1. Apertura di uno sportello di informazione finanziaria indipendente
2. Formazione in materia di educazione finanziaria

Attori Coinvolti: CUG, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione.

Misurazione: Creazione dello sportello e pubblicizzazione sul sito web di Ateneo, erogazione di almeno un corso di formazione

Beneficiari: Comunità accademica

Spesa: euro 5.000,00

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 5

Obiettivo: Attività di formazione post-laurea sul tema della violenza di genere

Azioni: Attivazione di un corso di perfezionamento post-laurea gratuito dal titolo: “La rete territoriale di contrasto alla violenza sulle donne - Dalla violenza al cambiamento”, in collaborazione con associazioni del territorio impegnate nella specifica tematica.

Attori Coinvolti: CUG, Area Ricerca e alta formazione.

Misurazione: Erogazione del corso.

Beneficiari: Comunità accademica e territorio

Spesa: euro 10.000,00 (finanziamenti esterni)

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 6

Obiettivo: Attività di promozione del corretto stato di salute e del benessere fisico

Azioni:

1. Attivazione della campagna di screening per il cancro del testicolo, grazie alla collaborazione dell'Unità Operativa Complessa di Urologia Universitaria
2. Organizzazione di un corso sulla medicina di genere (cardiologia di genere e farmacologia di genere)

Attori Coinvolti: CUG, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione.

Misurazione: Avvio screening ed erogazione del corso.

Beneficiari: Comunità accademica

Spesa: euro 5.000,00

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 7

Obiettivo: Attività di promozione del benessere psicofisico

Azioni:

1. Apertura di uno sportello di sostegno psicologico per trovare e sostenere l'equilibrio personale e lavorativo, potenziando i punti di forza personali
2. Organizzazione di un corso di formazione volto a favorire lo sviluppo di strategie di gestione dello stress e di regolazione emotiva per prevenire situazioni di burnout
3. Organizzazione di un corso finalizzato allo sviluppo di abilità di negoziazione e gestione dei conflitti
4. Organizzazione di un evento dal titolo: “Mindfulness al lavoro”

Attori Coinvolti: CUG, Area Trasparenza, anticorruzione e formazione, Area Terza missione.

Misurazione: Erogazione dei corsi elencati e attivazione dello sportello di counselling.

Beneficiari: Comunità accademica

Spesa: euro 5.000,00

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 8

Obiettivo: Attività di promozione della formazione e aggiornamento dei membri del CUG

Azioni: il CUG intende supportare la formazione dei membri del CUG attraverso l'aggiornamento dei/delle propri/e componenti, favorendo la partecipazione a convegni e seminari pertinenti, in particolar modo con gli incontri organizzati dalla rete territoriale dei CUG e dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane con cui il CUG dell'Ateneo collabora.

Attori Coinvolti: Area Trasparenza, anticorruzione e formazione.

Misurazione: Partecipazione ai corsi di formazione da parte dei componenti effettivi del CUG.

Beneficiari: CUG

Spesa: euro 5.000,00

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 9

Obiettivo: Attività di sensibilizzazione del personale accademico sulle tematiche delle pari opportunità e sul ruolo del CUG

Azioni: Predisposizione di una newsletter da inviare alla comunità accademica con cadenza mensile

Attori Coinvolti: Area Gabinetto del Direttore.

Misurazione: Invio di n.10 newsletter all'anno.

Beneficiari: Comunità accademica

Spesa: costo 0

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Iniziativa n. 10

Obiettivo: Aggiornamento costante del sito del CUG

Azioni: Traduzione in lingua inglese dei principali documenti sulla parità di genere, anche con attenzione particolare alla documentazione inerente le carriere Alias.

Attori Coinvolti: Area Gabinetto del Direttore, CLA e Area E-learning e servizi multimediali

Misurazione: Pubblicazione dei documenti del CUG tradotti in lingua inglese sulla versione in inglese del sito di Ateneo.

Beneficiari: Comunità accademica e studenti e docenti internazionali

Spesa: euro 6.000,00

Nota Metodologica – Iniziativa prevista nel Piano Triennale di Azioni Positive.

Inserire logo del CUG o dell'Amministrazione di appartenenza o di entrambi

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

Format – Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024

Inserire logo del CUG o dell'Amministrazione di appartenenza o di entrambi

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 2024

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

Nell'anno 2024, il personale impiegato presso l'Università di Foggia in totale è pari a 785 unità di cui 427 docenti (54%) e 357 tecnici amministrativo e bibliotecario (46%). Complessivamente la Comunità accademica registra un lieve aumento rispetto all'anno precedente, tuttavia, come indicato nella tabella di seguito che mostra le due annualità a confronto, è importante segnalare che questo è dovuto essenzialmente all'assunzione di nuovo personale tecnico, il cui aumento va a compensare la perdita del personale che insegna.

Anno	Totale	Docenti	Personale TAB
2024	785	427 (54%)	357 (46%)
2023	771	430 (56%)	341 (44%)

L'Università di Foggia anche nel 2024 continua ad avere una connotazione prevalentemente femminile, il 52 % del Personale tra docenti e personale tecnico amministrativo presente in Ateneo è donna rispetto al 48% degli uomini (Tab. 1.1). È importante evidenziare che rispetto al genere il numero di donne che lavora in Ateneo è in crescita, in valore assoluto la componente femminile è pari a 405 unità, rispetto alle 393 del 2023, contro quella maschile pari a 380, rispetto alle 378 unità del 2023. Sempre in termini generali, è possibile affermare che rispetto all'età anagrafica e per entrambi i generi la popolazione che lavora in Ateneo si concentra maggiormente, in un range ampio, nella fascia di età che va da 41 a 60 anni, rispettivamente le donne con il 36% e gli uomini con il 33%. In netta prevalenza i colleghi popolano la fascia di età più avanti cronologicamente, quella oltre i 60 anni, rispetto alle colleghe a cui spetta la invece la prevalenza nelle fasce di età più basse, entro i 40 anni (Tab 1.3). Rispetto all'anzianità di servizio, chi insegna da più tempo in Ateneo sono in maggioranza i docenti, con il 62% superano di molto il 37% delle docenti. Spicca, inoltre, per la numerosità dei docenti la fascia degli assunti da meno di 3 anni, più popolata rispetto alle altre che vede sempre però ancora protagonista il genere maschile rispetto a quello femminile, con il 52% e il 47%. Per il personale tecnico amministrativo la situazione si inverte, infatti, sono le colleghe in maggioranza che lavorano da più di 10 anni rispetto ai colleghi, rispettivamente con il 54% e il 46%, e lo stesso andamento si registra anche per la fascia degli assunti da meno di 3 anni, il 70 % del personale in questa categoria è donna (Tab 1.4).

A guardare i dati certamente l'andamento generale in termini di rappresentanza sembra favorire le donne, ma un'analisi di dettaglio della popolazione universitaria qui analizzata mostra una situazione differente rispetto all'andamento generale.

Il personale che insegna e fa ricerca in prevalenza, come nel 2023, è rappresentato da docenti uomini, la presenza femminile si conferma essere intorno al 46% rispetto a quella maschile intorno al 54%. Lo stesso andamento risulta confermato anche se esaminiamo il personale docente rispetto al ruolo, dove gli ordinari risultano essere pari al 62% e così anche gli associati che, sebbene registrano un decremento dall'anno scorso passando dal 52,2% del 2023 al 50% del 2024, continuano ad essere ancora in maggioranza rispetto alle associate. Continua a fare eccezione il personale dedicato alla ricerca per il quale le ricercatrici registrano percentuali di rappresentatività sempre oltre il 50%. La Tabella 1.1 continua ad evidenziare che presso l'Ateneo le docenti anche nel 2024 rivestono meno i ruoli apicali. È possibile affermare che ci sia un migliore posizionamento delle donne verso la docenza e la ricerca, le associate sono di due punti percentuale inferiori rispetto ai loro colleghi migliorando rispetto al passato, rispettivamente con il 49% e il 52%, ed è evidente la ancora la persistente rappresentanza delle ricercatrici in Ateneo, ma è chiaro anche nel 2024 poi, man mano che si sale verso il vertice della carriera, la presenza delle donne tende a diradarsi, le ordinarie sono il 38% rispetto agli ordinari pari a 62%. Guardando i dati rispetto all'età anagrafica del personale interessato, i ricercatori popolano tutte le fasce di età da 31 a massimo 60 anni, sempre con una concentrazione maggiore nelle fasce tra i 31 – 40 (44%), e tra i 41 - 50 anni (32%). Man mano che l'importanza del ruolo sale si osserva che la rappresentatività rispetto all'età anagrafica comincia a spostarsi verso le fasce anagraficamente più alte, gli associati cominciano a popolare tutte le fasce di età, con il 44% di presenze quella tra i 41- 50 è la più popolata. Gli ordinari sebbene indipendentemente dal genere restano collocati ancora prevalentemente nelle fasce d'età più alte, tra 51-60, con il 38%, e maggiore di 60 anni con il 45%, è importante evidenziare che, anche se vale solo per il genere maschile, si registra una presenza anche se minima nelle fasce di età più basse, tra 31 -40 e 41 – 50, dando una caratterizzazione più giovane a questo ruolo che da sempre ha una connotazione più matura in termini di età.

Il personale tecnico amministrativo, il 45% del totale contando 357 unità in valore assoluto, più di quello docente evidenzia una connotazione femminile, il 58% del personale impiegato è donna. Scende dal 12% del 2023 al 4% nell'anno della rilevazione la quota dei dipendenti che risulta ancora impiegato a tempo determinato e si conferma il fatto che a dover essere ancora stabilizzate siano più le lavoratrici che i lavoratori, pur considerando l'esiguità numerica. Rispetto alla carriera la categoria più popolata è quella intermedia di livello C, con il 56% di collaboratori, caratterizzata anche dalla maggiore presenza di collaboratrici, che nello specifico sono il 59%. Man mano che si sale nella scala dei livelli di inquadramento si osserva che sebbene la presenza femminile tende a diminuire verso il vertice della carriera, le funzionarie di

livello D restano ancora prevalenti rispetto ai funzionari, rispettivamente con il 59% e il 41%. Questa tendenza si ribalta evidentemente in favore degli uomini quando si guarda all'elevata professionalità – categoria EP, tale differenza però si dimostra essere non troppo incisiva guardando i dati in valore assoluto, per il livello EP il genere femminile conta 13 unità e il genere maschile 14 unità (Tab. 1.1). L'andamento descritto, volendo porre a confronto i dati, conferma quanto rilevato nell'anno precedente.

Esaminando, invece, le posizioni di responsabilità per le quali all'incarico corrisponde un incentivo, è possibile affermare guardando i dati rilevati, che su 173 posizioni, con il 52%, queste siano state affidate in maggioranza alle donne. Confermando la tendenza generale, nel dettaglio si osserva che il 53% delle colleghe ricopre la responsabilità del Servizio, il 53% delle colleghe ricopre l'incarico di responsabilità di Unità, fatta eccezione per l'incarico di Capo Area, dove rispetto al genere la situazione si ribalta a favore degli uomini, rispettivamente 14 uomini contro le 13 donne in valore assoluto, un dato che a ben guardare può considerarsi equiparato (Tab. 1.3).

La dimensione dei regimi lavorativi scelta dai dipendenti non descrive effettivamente le necessità personali dei lavoratori impiegati in Ateneo e da una lettura dei dati mostrati in tabella 1.2 emerge che non si tratta di dati cospicui, forse anche dovuto alla flessibilità e all'agevolazione dello smartworking usufruito da tutto il personale tecnico amministrativo. Per il personale docente, a differenza del personale tecnico amministrativo, sono in netta maggioranza i docenti uomini a scegliere un regime lavorativo a tempo definito rispetto alle donne, una differenza di richiesta tra i due generi ipoteticamente dovuta alla flessibilità di orario di cui la categoria già gode e alla necessità di svolgere professioni specialistiche per gli uomini.

I dati relativi il divario economico riportati nella tabella 1.5 descrivono, analogamente al 2023, una condizione di svantaggio per le donne in tutte le categorie, fa eccezione la categoria EP per la quale la retribuzione netta è più vantaggiosa per le donne (Tab. 1.5).

Se gli impiegati o le impiegate abbiano conseguito più titoli di studio non è possibile affermarlo con grandi evidenze, le banche dati di Ateneo sono in aggiornamento ma quello che è possibile affermare dai dati dichiarati è che indipendentemente dal livello le dipendenti spiccano rispetto agli uomini perché laureate e per aver conseguito un dottorato di ricerca (Tab. 1.7).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

L'Università di Foggia ha assunto la decisione di considerare l'attività svolta in modalità agile (senza vincoli di orario e senza vincoli sulla sede di svolgimento della prestazione lavorativa) come attività ordinaria di lavoro, seppure non prevalente. Non è stato quindi necessario prevedere situazioni preferenziali (lavoratori o lavoratrici nei tre anni successivi al congedo di maternità/paternità, lavoratori o lavoratrici con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e

globale o lavoratori o lavoratrici fragili...). In data 11.07.2022 è stato emanato il DR 1247/2022 con il quale l'Università ha adottato il regolamento per l'applicazione del lavoro agile al personale tecnico-amministrativo dell'Università di Foggia revisionato nel gennaio 2024.

L'Università di Foggia ha consentito a tutti i propri lavoratori e lavoratrici la cui attività potesse essere svolta in modalità agile di stipulare un accordo individuale con la propria amministrazione che prevedesse, in pieno accordo con il proprio direttore responsabile funzionale, due giornate lavorative in modalità agile per un totale complessivo di 30 ore bisettimanali.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

[In questa sezione inserire le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità e analizzare i risultati di tali misure. A titolo esemplificativo, la sezione può essere articolata come segue:

- a) (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)

Il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2025-2027 è stato elaborato da una commissione la cui composizione è stata definita dal CUG nella riunione del 4 febbraio 2025, composta dalla Presidente del CUG, da un componente effettivo e dal responsabile dell'ufficio amministrativo di supporto alle attività del Comitato. Con riferimento al PAP 2022-2024, le azioni in esso previste sono state in larga parte attuate. Ci si riferisce nello specifico al rinnovo degli accordi di smart working per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario; alla prosecuzione delle attività del Progetto Spazio gioco che, oltre ad essere disponibile per i figli dei dipendenti dell'Università di Foggia, è aperto a tutto il territorio ed è attualmente ubicato presso alcuni locali della Chiesa del Sacro Cuore, a Foggia. Le precedenti attività sono state portate a termine senza alcun impegno economico da parte dell'Università.

Con riferimento all'azione Codice di Condotta e Consigliere/a di fiducia, con apposite selezioni sono state individuate due consigliere di fiducia, che si sono succedute nel tempo: la dott.ssa Silvia D'Oro in servizio da giugno 2022 a maggio 2023 e l'Avv. Gabriella Giancola, in servizio dal mese di agosto 2023 e il cui contratto di consulenza, essendo di durata biennale, è ancora in corso. Il costo annuale del contratto di consulenza è di euro 5.000,00.

Con riferimento allo Sportello di ascolto, per la durata dell'anno 2024 lo stesso è stato disponibile per gli studenti e le studentesse dell'Università di Foggia.

A partire dal 2024, l'Università di Foggia ha aderito al Progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, che ha la finalità di rilevare la customer

satisfaction dell'utenza interna degli atenei aderenti e di operare il benchmarking tra gli stessi. Nell'ambito di tali rilevazioni è stato somministrato un questionario al personale tecnico amministrativo e bibliotecario sul benessere organizzativo. Al termine della rilevazione sono stati presentati i risultati di tale indagine al consiglio di amministrazione, nella riunione del 18 dicembre 2024, e dopo la loro approvazione sono state approvate le azioni di risoluzione delle problematiche evidenziate nella relazione.

- b) Con riferimento all'organizzazione di corsi di formazione, nel 2024, in collaborazione con l'Associazione "Impegno Donna", è stata organizzata la seconda edizione del Corso di Perfezionamento "Strumenti e metodologie per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere", che si è concluso il 25 settembre. Il corso, completamente gratuito per i discenti, è stato finanziato con fondi regionali per un totale di euro 15.626,00.

Sono stati inoltre erogati corsi in materia di CUG e sulle tematiche della violenza di genere. Per quanto riguarda i primi essi sono stati frequentati da 17 uomini e 46 donne, i corsi sulla tematica della violenza di genere sono stati frequentati da 29 uomini e 180 donne.

- c) Il bilancio di genere è in fase di approvazione, sarà adottato nel corso del 2025.
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale
- 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)
- Per quanto attiene il personale tecnico amministrativo e bibliotecario si registra una controtendenza: si assiste ad un divario in percentuale maggiore nel livello B (-6,84 uomo-donna) rispetto al livello EP dove la percentuale femminile supera quella maschile (3,08). Nella posizione D si registra un -5,47 e nella C un -5,77.
- Tra il personale dirigenziale il rapporto è del 50% (2 donne, 2 uomini).

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

[In questa sezione analizzare i dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo e i dati raccolti dal Servizio Salute e Sicurezza con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove effettuata. Se tali indagini/valutazioni non sono state effettuate, descrivere e analizzare le motivazioni. Esaminare anche le azioni messe in campo a seguito delle indagini/valutazioni e la loro efficacia (Circoli d'ascolto organizzativo, Sportelli d'ascolto/counselling ecc).

I questionari relativi al Benessere Organizzativo, compilati dal PTA in esecuzione dell'accennata rilevazione nell'ambito del Progetto Good Practice riferita al 2024,

restituiscono un quadro di customer satisfaction medio e in linea con il benchmarking degli Atenei di media dimensione. I servizi che presentano le maggiori criticità, con una valutazione inferiore al 3 sono l'equità percepita, soprattutto in relazione alla retribuzione, la carriera e lo sviluppo professionale e la performance organizzativa. I servizi che presentano una valutazione media tra il 3 e il 4 sono il contesto di lavoro, la performance personale e il sistema di valutazione della performance. I servizi che invece sono stati valutati con un punteggio superiore al 4 sono l'ambiente di lavoro, ed in particolare riscuote una buona valutazione la modalità del lavoro agile, la scarsa percezione di discriminazione, la soddisfazione verso il proprio lavoro e il rapporto con i colleghi, il senso di appartenenza all'istituzione, il rapporto responsabile/crescita, il rapporto responsabile/Equità e il rapporto responsabile/valutazione.

Indicare l'adozione di codici (es. etico, di condotta, di comportamento) specificando la tipologia, la data di decorrenza. Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG.

Il codice di condotta è stato adottato nel 2017 ed è tuttora in vigore.

Il codice di comportamento attualmente in vigore è adottato nel mese di dicembre 2024 è un aggiornamento del codice etico e di comportamento emanato con decreto rettorale n. 1183/2018 prot. n. 34724 – I/3 del 30 ottobre 2018, sulla scorta del d.lgs. n. 165/2001, art. 54 comma 5, DPR 62/2013, integrato dalle prime linee guida (Civit) n. 75/2013 e dalle successive Anac con deliberazione n. 177/2020, nonché dalle modifiche resesi necessarie a seguito dell'emanazione della L. 79/2022 e del DPR n. 81/2023.

Descrivere le misure adottate per prevenire situazioni di disagio lavorativo.

Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione, avendo sempre cura di analizzarne l'efficacia

Nell'anno 2024, nell'ambito della prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo si è intensificata sia l'attività di informazione, mediante una massiccia e capillare attività di visibilità e riconoscibilità, sia l'attività di assistenza. In tal senso la Consigliera di fiducia ha partecipato ad un Consiglio dei singoli Dipartimenti dell'Università di Foggia, presentandosi e notiziando la Comunità accademica in merito alle attività svolte dalla stessa, i propri compiti e responsabilità, in qualità di esperta chiamata a prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni che si verificano presso l'università, suggerendo azioni opportune per assicurare un ambiente di lavoro e di studio rispettoso della dignità delle persone, nonché gli ambiti di gestione e i contatti utili. A tal fine ha partecipato ad una riunione dell'Assemblea degli studenti di Area Nuova, per far sì che anche gli studenti e le studentesse fossero informate/i della presenza e sostegno della

Consigliera di Fiducia. Sempre a fini divulgativi è stata intervistata dalla WEB TV dell'Ateneo, strumento importante per diffondere informazioni a tutta la comunità accademica. Le informazioni sono state recepite con grande interesse e partecipazione.

Per quanto attiene l'attività di assistenza, la Consigliera ha fornito consulenza a circa una decina di richiedenti all'interno dell'università, in particolare nei casi in cui una persona si senta vittima di discriminazioni, prevaricazioni, persecuzioni e vessazioni, eventualmente assistendo i lavoratori e le lavoratrici nelle procedure informali e formali.

Nel periodo preso in considerazione, la Consigliera di fiducia ha seguito vari casi, con diverse tipologie di questioni affrontate da parte di soggetti appartenenti all'intera comunità accademica: studenti, personale tecnico amministrativo e docenti/ricercatori. I soggetti appartengono al genere femminile in misura prevalente.

I casi seguiti riguardavano casi di presunta discriminazione e casi di presunto *mobbing*.

In tutti i casi sono stati effettuati circa trenta confronti con la parte interessata, sia con altri soggetti a diverso titolo coinvolti o a conoscenza della vicenda (colleghi, superiori o responsabili), sia con personale di altre aree universitarie appositamente consultati. Al termine di ogni singola situazione è stata redatta una relazione riassuntiva del caso inoltrata al Rettore ed alle parti interessate.

Molte delle situazioni affrontate hanno avuto un esito positivo o mediante un trasferimento logistico in altra sede del lavoratore/trice che ne ha fatto richiesta o grazie alla composizione bonaria delle situazioni di disagio.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

[in questa sezione va riportata una analisi degli obiettivi di pari opportunità inseriti nel Piano della Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione; l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili; eventuali osservazioni e/o raccomandazioni del CUG in merito alle modalità di gestione del Sistema di Misurazione e Valutazione in funzione del suo impatto sul benessere organizzativo].

All'interno del Piano della Performance 2022-2024 sono inseriti due obiettivi riferibili alle pari opportunità, che sono la traduzione in lingua inglese del Codice etico e di comportamento e l'aggiornamento del Regolamento sul lavoro agile sul quale il CUG

è stato chiamato a esprimere un parere. Entrambi i documenti sono consultabili sul sito web di Ateneo.

Il CUG, a seguito della rilevazione sul clima di benessere organizzativo rivolta al personale TAB pone l'attenzione su un aggiornamento del sistema di valutazione della performance al fine di andare incontro alle esigenze del personale tab e di garantire un clima di benessere sul luogo di lavoro che favorisca un miglior rendimento dei dipendenti.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

[Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento]

A. OPERATIVITA'

[In questa sezione sono inserite in maniera schematica le seguenti informazioni:

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

Il CUG è nominato con decreto del Rettore ed è composto dai rappresentanti dell'Amministrazione, che sono docenti individuati a seguito di procedura elettorale, dai rappresentanti del personale tab, scelti dalle sigle sindacali presenti in Ateneo e da un rappresentante degli studenti che partecipa alle riunioni nelle quali si discutono questioni che riguardano la popolazione studentesca.

Il CUG per lo scorcio 2022-2026 è stato nominato con D. R. n. 724 del 14 ottobre 2022, prot. n.52365-II/18. Successivamente è stato integrato e modificato a causa dell'avvicinarsi alla carica di Presidente delle Prof.sse Barbara De Serio, Annamaria Petito e Luigia Trabace, che è stata nominata con D. R. n. 1193-2023 presidente.

✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Il CUG è beneficiario di euro 15.000,00 derivanti dal Bilancio unico di Ateneo e di circa euro 10.000,00 assegnati dalla Funzione pubblica in attuazione del Bilancio di genere e destinati a finanziare attività di formazione e divulgazione sulle questioni di genere.

✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Nel corso del 2024 i componenti del CUG hanno seguito numerosi corsi di formazione su tematiche specifiche.

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

Il CUG e l'ufficio di supporto aggiornano le pagine web sul sito di Ateneo dedicate alle attività dell'organo.

✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

Il Regolamento di funzionamento del CUG regola i rapporti tra il Comitato e la Governance e definisce insieme allo Statuto di Ateneo i compiti e le modalità di composizione dello stesso.

✓ *Frequenza e temi della consultazione*

Nel 2024 il Comitato si è riunito cinque volte per trattare i seguenti temi:

- Proposta di invio di una newsletter del CUG
- Linee guida sul linguaggio di genere
- Bilancio di genere 2022-2024. Programmazione dei lavori
- PAP
- proposta di adesione al COUNIPAR
- bando per la promozione della parità di genere - CERV-2024-GE
- 8 marzo 2024. Giornata internazionale della Donna. Proposte
- Nomina vicepresidente
- Rinnovo convenzione con l'Associazione Impegno donna per la proroga del CAV
- Adesione alla Fondazione Rigel
- Organizzazione corso di formazione su tematiche specifiche
- YEP 6 | Opportunità di Mentoring Aziendale per Studentesse Universitarie del Sud Italia
- Proposta di modifica del Regolamento tasse e contributi
- Rinnovo convenzione con l'Associazione Impegno donna per l'erogazione della terza edizione del corso di perfezionamento sulle tematiche della violenza di genere
- Adesione al Flashmob della Provincia di Foggia il 25 novembre 2024
- Adesione rete territoriale dei CUG
- Update organizzazione evento "Tossicità finanziaria"
- Organizzazione evento presentazione Linee Guida sul linguaggio di genere

✓ *Presa in carico dei pareri*

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

A partire dal 1° agosto 2023 collabora con il CUG la Consigliera di fiducia con un contratto di consulenza biennale.

B. ATTIVITA'

[In questa sezione vanno inserite informazioni circa la presa in carico da parte dell'amministrazione delle considerazioni formulate dal CUG nella relazione annuale redatta l'anno precedente; la valutazione relativa all'attuazione delle proposte di miglioramento dell'anno precedente; una sintesi delle attività curate dal CUG nell'anno di riferimento (quante volte si è riunito, su quali ambiti è stato impegnato, partecipazione a reti e progetti)]

Descrizione delle attività svolte dal CUG con riferimento ai compiti e poteri ad esso attribuiti:

POTERI PROPOSITIVI:

✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo*

Nel corso del 2024, la Presidente del CUG insieme alla Consigliera di fiducia hanno svolto attività di consulenza, su richiesta, al fine di agevolare la risoluzione di situazioni di conflitto sul lavoro.

E' stata inoltre rinnovata la convenzione per il funzionamento, all'interno dei locali dell'Università, dello sportello del Centro Anti Violenza, in collaborazione con l'Associazione Impegno Donna.

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

Come già precedentemente specificato, è stato somministrato al personale tab un questionario per la conduzione di un'indagine sul benessere organizzativo, i cui risultati sono stati sottoposti alla fine del 2024, al consiglio di amministrazione al fine di promuovere azioni atte a migliorare il clima organizzativo.

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

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

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

Nel corso del 2024 è stato redatto il bilancio di genere per lo scorcio 2025-2027. Attualmente il documento è in fase di approvazione.

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

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

✓ *Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza*

- ✓ *Piani di formazione del personale*
- ✓ *Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione*
- ✓ *Criteri di valutazione del personale*
- ✓ *Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze*

L'Amministrazione non coinvolge il CUG nella formulazione di pareri sulle tematiche soprariportate.

POTERI DI VERIFICA

- ✓ *Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro*

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato, per quanto riguarda il compito di verifica]

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'Università degli Studi di Foggia ha negli anni consolidato l'impianto metodologico per la raccolta e il monitoraggio dei dati e la messa a punto degli strumenti strategici che mirano all'uguaglianza e alle pari opportunità, come il Bilancio di Genere, il Gender Equality Plan e il Piano di Azioni Positive.

Come indicato nei paragrafi precedenti, dall'analisi dei dati emerge che ai livelli più bassi (ricercatori e ricercatrici, Personale tab cat. C) si registra una prevalenza femminile che si restringe man mano che si sale di livello, pertanto per il prossimo anno, il CUG sarà impegnato in azioni volte a implementare l'empowerment femminile e adottare azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita lavorativa e familiare, allo stesso tempo saranno adottate azioni finalizzate al consolidamento della cultura di genere, già diffusa tramite le iniziative di formazione intraprese nel recente passato.

L'impegno riguarda anche la creazione di un sistema di rete e di collaborazione all'interno dell'Istituzione che interconnette tutti gli organi a ciò preposti (Comitato Unico di Garanzia, Delegati e Delegate del Rettore, personale docente e TAB) con

Inserire logo del CUG o dell'Amministrazione di appartenenza o di entrambi

l'obiettivo comune e condiviso di dare concretezza al principio di equità e di uguaglianza nei generi.