



Università di Foggia

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



Università di Foggia

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



Università di Foggia

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 di Foggia



Università di Foggia

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. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ'

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