

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 OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b> .....	<b>3</b>
<b>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)</b> .....	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b> .....	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b> .....	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b> .....	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>10</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	<b>10</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO</b> .....	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’</b> .....	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE</b> .....	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’</b> .....	<b>13</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b> .....	<b>14</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b> .....	<b>15</b>

Tipo di amministrazione:

Ente di Ricerca e Formazione

SITUAZIONE AL 31.12.2025, ANNO 2026

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

<https://www.unifg.it/sites/default/files/2025-10/piano-azioni-positive-pap-2527.pdf>

Adozione Piano Triennale: Sì  
Triennio del Piano: 2025 - 2027  
Personale Uomini: 393  
Personale Donne: 412

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

**TABELLA 1.1.1 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TAB PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Inquadramento	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Direttore Generale				1		1	100,0 %						0	0,0%
Dirigente				2		2	66,7 %					1	1	33,3 %
Cat. EP ind			3	10		13	50,0 %			4	7	2	13	50,0 %
Cat. D ind		1	8	20	8	37	28,7 %		4	18	28	5	92	71,3 %
Cat. C ind	9	17	26	36	11	99	42,9 %	13	26	45	42	6	132	57,1 %

Cat. B ind				1	7	8	66,7 %		1			3	4	33,3 %
Personale C.e.l. (500 ore) ind							0,0%		1	2	2	1	6	100,0 %
Cat. D det			1			1	25,0 %		3				3	75,0 %
Cat. C det	2	3	2			7	36,8 %	5	3	3	1		12	63,2 %
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>26</b>	<b>160</b>	<b>43,1 %</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>69</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>211</b>	<b>56,9 %</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2,4%</b>	<b>4,9%</b>	<b>10,0 %</b>	<b>18,9 %</b>	<b>7,0%</b>		<b>43,1 %</b>	<b>3,5%</b>	<b>8,6%</b>	<b>18,6 %</b>	<b>21,3 %</b>	<b>4,9%</b>		<b>56,9 %</b>

**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)

**TABELLA 1.1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Inquadramento	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Professori Associati		7	40	25	19	91	52,0 %		9	31	34	10	84	48,0 %
Professori Ordinari		1	15	45	38	99	58,9 %			18	37	14	69	41,1 %
Ricercatori Universitari			2	6	3	11	45,8 %			3	8	2	13	54,2 %
Ricercatori Legge 240/10 - t. det.	3	17	11	1		32	47,8 %		22	11	1	1	35	52,2 %
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>233</b>	<b>53,7 %</b>		<b>31</b>	<b>63</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>201</b>	<b>46,3 %</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,7%</b>	<b>5,8%</b>	<b>15,7 %</b>	<b>17,7 %</b>	<b>13,8 %</b>		<b>53,7 %</b>	<b>0,0%</b>	<b>7,1%</b>	<b>14,5 %</b>	<b>18,4 %</b>	<b>6,2%</b>		<b>46,3 %</b>

**Note Tabella 1.1:**

Personale Docente Totale unità 434 di cui  
M=233 - F=201

Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario Totale unità 371 di cui  
M=160 - F=211

Personale a T.D. -M=8, Personale a T.D. -F=15, TOT=23

Personale a T.I. -M=152, Personale a T.D. -F=196, TOT=348

La Comunità universitaria dell'Ateneo di Foggia, rispetto alla rilevazione dell'anno scorso, fa registrare una crescita lievissima, complessivamente passa da 785 a 805 unità. Le 20 nuove risorse umane acquisite risultano equamente distribuite tra entrambi i sessi. Il personale che insegna, rappresentato da 434 docenti, risulta essere più numeroso rispetto al personale tecnico che lavora in amministrazione, con 371 risorse umane presenti. Complessivamente, su un totale di 805 unità di personale, la Comunità accademica è composta rispetto al genere dal 51,2% da lavoratrici e dal 48,8% da lavoratori, ma se si osserva la comunità distintamente rispetto alle componenti specifiche che la compongono si può osservare che il sesso femminile risulta prevalere nettamente tra i tecnici amministrativi, con il 57%, mentre tra i docenti sono i docenti uomini ad essere più numerosi rispetto alle docenti, con il 53,7% (Tab.le 1.1.1, 1.1.2). Diversamente dallo scorso anno, attualmente nel 2026 la tecnostruttura presenta un cambio al vertice con la nomina del nuovo Direttore Generale che vede subentrare un uomo ad una donna per questo incarico di fiducia, accompagnato dalla presenza di tre dirigenti, di cui 2 uomini e 1 donna, il che mostra chiaramente come le posizioni di vertice nella tecnostruttura siano una prerogativa evidentemente maschile. La governance politica invece, sebbene sia in carica un Rettore e non una Rettrice, cambia espressione nelle figure di supporto politico con la presenza di due prorettrici e un prorettore. Quanto evidenziato però appare essere solo un lieve sintomo di cambiamento in favore della carriera delle docenti perché, come mostrano i dati nella tabella 1.1.2 dicono che, per i ruoli apicali, gli ordinari e gli associati sono più del 50% nelle loro rispettive categorie delle ordinarie e associate, un andamento che mostra una controtendenza se si guarda al personale che fa ricerca, dove sono le donne ad essere nettamente in maggioranza. La stessa situazione si ripropone per le impiegate, dopo le elevate professionalità, man mano che si scende come livello le impiegate diventano sempre più numerose conquistando la prevalenza registrando soglie in percentuali oltre il 50%, tab. 1.1.2.

L'analisi rispetto alle fasce di età mostra una comunità accademica che tende all'età matura, infatti il personale sia docente che tecnico si concentra nelle fasce di età (da 41 a 50) e (da 51 a 60). Guardando agli estremi del range delle fasce considerate, risulta esigua la presenza di personale giovane, in generale con età inferiore a 40 anni, invece l'ultima fascia di età, over 60, rappresenta un'eccezione molto più popolata. Nel dettaglio la differenza la fanno i docenti, soprattutto gli uomini, che con il 13,8% quasi eguagliano le percentuali delle fasce immediatamente precedenti. Lasciando il punto di osservazione sui docenti, spicca che, incrociando l'età con la rappresentatività rispetto al loro ruolo, gli ordinari in maggioranza sono anche quelli con l'età più alta e a voler dare una lettura diversa dai soli valori numerici è possibile dedurre quanto sia lento l'avanzamento della carriera anche per gli uomini. La concentrazione del personale sia docente che tecnico sulle fasce di età superiori ai 41 anni, giustifica anche poi i dati nella tabella 1.4.1 e 1.4.2 dove per l'anzianità di servizio presentano lo stesso andamento: esigua è la presenza di dipendenti di età giovane ed esigua è la presenza di dipendenti assunti da poco tempo.

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

Personale TAB	Uomini							Donne						
	Classi età							Classi età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno	9	18	36	70	25	158	43,1%		32	69	78	17	209	56,9%
Part Time >50%							0,0%				1		1	100,0%
Part Time <50%			1		1	2	66,7%					1	1	33,3%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>26</b>	<b>160</b>	<b>43,1%</b>		<b>32</b>	<b>69</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>211</b>	<b>56,9%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,4%</b>	<b>4,9%</b>	<b>10,0%</b>	<b>18,9%</b>	<b>7,0%</b>		<b>43,1%</b>	<b>8,6%</b>	<b>18,6%</b>	<b>21,3%</b>	<b>4,9%</b>		<b>56,9%</b>	<b>2,4%</b>

**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>

La riduzione dell'impegno del tempo trascorso a lavoro non sembra essere una agevolazione richiesta dal personale tecnico, difatti pochissime, se non quasi nulle, sono le richieste di part time, un effetto forse dovuto non tanto alla mancanza di necessità personali quanto alla fruizione dello smartworking concesso a tutti i dipendenti (Tab. 1.9) e che rappresenta una misura che permette di conciliare i tempi vita lavoro più facilmente.

Differente si mostra la situazione quando le esigenze diventano specifiche e in questo ambito di riferimento emerge che la richiesta dei Congedi Parentali e Permessi L.104/1992 viene presentata in prevalenza delle colleghe che ne usufruiscono per il 68% contro il 31% dei colleghi, testimonianza che il lavoro di cura e supporto familiare è ancora un carico prevalentemente femminile (Tab. 1.9).

### Note Tabella 1.2

Nella Tab. 1.2 non può essere 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						
	Classi età							Classi età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Definito		1	15	15	11	42	77,8%		8	2	2		12	22,2%
Tempo Pieno	3	24	53	62	49	191	50,3%		23	61	78	27	189	49,7%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>233</b>	<b>53,7%</b>		<b>31</b>	<b>63</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>201</b>	<b>46,3%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,7%</b>	<b>5,8%</b>	<b>15,7%</b>	<b>17,7%</b>	<b>13,8%</b>		<b>53,7%</b>		<b>7,1%</b>	<b>14,5%</b>	<b>18,4%</b>	<b>6,2%</b>		<b>46,3%</b>

Una premessa essenziale che aiuta nella lettura dei dati è l'assenza del badge per il personale docente, sebbene non siano vincolati a tracciare la presenza con il marcatore del tempo giornalmente tuttavia resta che per loro è possibile scegliere se seguire un regime di impegno lavorativo e didattico ridotto, indicato come tempo definito. Guardando i valori assoluti presenti in tabella 1.2 spicca subito come a farne richiesta siano in prevalenza i

docenti uomini, con il 77,8% contro il 22,2% delle docenti, un tempo ridotto che sembra essere utile solo agli uomini probabilmente per la possibilità di ampliare l'impegno professionale con la professione libera.

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
COO - Area dei Collaboratori	36	46,2%	42	53,8%	78	100,0%
FU0 - Area dei Funzionari	33	49,3%	34	50,7%	67	100,0%
EP – Elevata Professionalità	13	50,0%	13	50,0%	26	100,0%
<b>Totale personale</b>	<b>82</b>	<b>48,0%</b>	<b>89</b>	<b>52,0%</b>	<b>171</b>	<b>100,0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>22,1%</b>		<b>24,0%</b>		<b>46,1%</b>

Il Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario Totale è composto complessivamente di 371 risorse umane a cui quasi la metà, il 46%, è stata riconosciuta una posizione di responsabilità. Riprendendo le analisi proposte nello specifico rispetto al genere, è stato già evidenziato una netta prevalenza femminile tra i lavoratori in Ateneo dove gli impiegati contano per il 43%, in valore assoluto 160 unità, mentre le impiegate per il 57%, corrispondente in valore assoluto a 211 donne, questa prevalenza delle donne si conferma anche rispetto alle assegnazioni delle responsabilità in ufficio, come si evince dalla tabella 1.3 ad oltre il 50% delle impiegate è stato assegnato un ruolo di responsabilità nella gestione delle mansioni superando così i colleghi in ogni area. La maggiore presenza di ruoli di responsabilità per le donne non deve essere intesa come effetto dovuto alla loro prevalente numerosità, le posizioni di responsabilità vengono assegnate per competenze e, pertanto, in tal senso tale andamento può essere inteso sia come un risultato meritocratico per le donne che come un possibile cuneo per lo sfondamento del tetto di cristallo in amministrazione, presagendo per il futuro la possibilità di poter vedere più impiegate avanzare verso l'incarico di dirigente.

**TABELLA 1.4.1 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE PERSONALE TAB**

	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	9	18	11	5		43	34,4%	13	30	23	15	1	82	65,6%
Tra 3 e 5 anni			3	2		5	45,5%		1	4	1		6	54,5%
Tra 5 e 10 anni			4	4	1	9	50,0%		1	3	5		9	50,0%
Superiore a 10 anni			19	59	25	103	47,5%			39	58	17	114	52,5%
<b>Totale</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>26</b>	<b>160</b>	<b>43,1%</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>69</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>211</b>	<b>56,9%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,4%</b>	<b>4,9%</b>	<b>10,0%</b>	<b>18,9%</b>	<b>7,0%</b>		<b>43,1%</b>	<b>3,5%</b>	<b>8,6%</b>	<b>18,6%</b>	<b>21,3%</b>	<b>4,9%</b>		<b>56,9%</b>

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

**TABELLA 1.4.2 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE PERSONALE DOCENTE**

	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
Permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	3	21	41	19	7	91	52,6%		25	33	21	3	82	47,4%
Tra 3 e 5 anni		4	17	20	8	49	48,5%		4	17	27	4	52	51,5%
Tra 5 e 10 anni			8	20	11	39	52,0%		2	10	20	4	36	48,0%
Superiore a 10 anni			2	18	34	54	63,5%			3	12	16	31	36,5%
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>60</b>	<b>233</b>	<b>53,7%</b>		<b>31</b>	<b>63</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>201</b>	<b>46,3%</b>
<b>Totale %</b>	<b>0,7%</b>	<b>5,8%</b>	<b>15,7%</b>	<b>17,7%</b>	<b>13,8%</b>		<b>53,7%</b>	<b>0,0%</b>	<b>7,1%</b>	<b>14,5%</b>	<b>18,4%</b>	<b>6,2%</b>		<b>46,3%</b>

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Posizione economica EP	4222,08	4356,21	134,12	3,08
Posizione Economica D	3465,96	3133,57	-332,39	-10,61
Posizione economica C	2601,44	2565,82	-35,62	-1,39
Posizione economica B	2336,71	2234,79	-101,92	-4,56
<b>Totale personale</b>	<b>2949,33</b>	<b>2839,57</b>	<b>-109,75</b>	<b>-3,87</b>

**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

Il divario economico rappresenta ancora un gap tangibile per le dipendenti di qualsiasi categoria, visti i valori negativi presenti nella tabella 1.5. Pur essendo le dipendenti in maggioranza rispetto ai dipendenti, pur rivestendo le impiegate in maggioranza ruoli di responsabilità con un guadagno aggiuntivo attraverso le indennità di responsabilità, non riescono a superare economicamente i loro colleghi che riescono a guadagnare di più.

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
<b>Direttore Generale</b>						
Master Universitario di II livello	1	100,0%	0	0,0%	1	100,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>		<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dirigente</b>						
Laurea (vecchio ordinamento)	2	66,7%	1	33,3%	3	100,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>	<b>1</b>	<b>33,3%</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>3</b>	<b>75,0%</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>0,8%</b>		<b>0,3%</b>		<b>0,0%</b>

**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**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
<b>EP</b>						
Laurea (vecchio ordinamento)	11	45,8%	13	54,2%	24	100,0%
Laurea Magistrale	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
Laurea triennale	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>13</b>	<b>50,0%</b>	<b>13</b>	<b>50,0%</b>	<b>26</b>	<b>100,0%</b>
<b>D</b>						
Diploma di Scuola Superiore	2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
Diploma universitario	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
Dottorato di ricerca	4	44,4%	5	55,6%	9	100,0%
Laurea (vecchio ordinamento)	26	41,3%	37	58,7%	63	100,0%
Laurea Magistrale	1	20,0%	4	80,0%	5	100,0%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	1	100,0%		0,0%	1	100,0%
Laurea specialistica	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Laurea triennale	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0%

<b>Totale complessivo</b>	<b>37</b>	<b>40,2%</b>	<b>55</b>	<b>59,8%</b>	<b>92</b>	<b>100,0%</b>
<b>C</b>						
Abilitazioni Professionali Post-Laurea	1	20,0%	4	80,0%	5	100,0%
Altri master		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Diploma di Scuola Superiore	46	57,5%	34	42,5%	80	100,0%
Diploma di specializzazione		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Diploma universitario	2	40,0%	3	60,0%	5	100,0%
Dottorato di ricerca	2	100,0%		0,0%	2	100,0%
Laurea		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Laurea (vecchio ordinamento)	22	33,8%	43	66,2%	65	100,0%
Laurea Magistrale	8	33,3%	16	66,7%	24	100,0%
Laurea Magistrale Ciclo Unico	1	33,3%	2	66,7%	3	100,0%
Laurea specialistica		0,0%	7	100,0%	7	100,0%
Laurea triennale	16	47,1%	18	52,9%	34	100,0%
Licenza media inferiore	1	50,0%	1	50,0%	2	100,0%
Master Universitario di II livello		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>99</b>	<b>42,9%</b>	<b>132</b>	<b>57,1%</b>	<b>231</b>	<b>100,0%</b>
<b>B</b>						
Diploma di Scuola Superiore	3	75,0%	1	25,0%	4	100,0%
Laurea specialistica		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Licenza media inferiore	5	83,3%	1	16,7%	6	100,0%
Scuola profess.le triennale		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>8</b>	<b>66,7%</b>	<b>4</b>	<b>33,3%</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>
<b>C.e.l. (500 ore)</b>						
Laurea (vecchio ordinamento)		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
Laurea estera		0,0%	4	100,0%	4	100,0%
Laurea triennale		0,0%	1	100,0%	1	100,0%
<b>Totale complessivo</b>		<b>0,0%</b>	<b>6</b>	<b>100,0%</b>	<b>6</b>	<b>100,0%</b>
						0,0%
<b>Totale complessivo</b>	<b>157</b>	<b>42,8%</b>	<b>210</b>	<b>57,2%</b>	<b>367</b>	<b>100,0%</b>

% sul personale complessivo		42,3%		56,6%		98,9%
-----------------------------	--	-------	--	-------	--	-------

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

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Selezione Personale TAB - Selezione lavoro autonomo	24	47,1%	27	52,9%	51	100,0%	4/D – 10/U
<b>Totale personale</b>	<b>24</b>	<b>47,1%</b>	<b>27</b>	<b>52,9%</b>	<b>51</b>	<b>100,0%</b>	
Selezione Personale Docente- RTD a) – RTD b) - RTT	63	63,6%	36	36,4%	99	100,0%	14/D – 19/U
Selezione Personale Docente - P.O.- P.A.	97	57,7%	71	42,3%	168	100,0%	21/D – 35/U
<b>Totale personale</b>	<b>160</b>	<b>59,9%</b>	<b>107</b>	<b>40,1%</b>	<b>267</b>	<b>100,0%</b>	
Commissione giudicatrice per l'ammissione al corso di Dottorato di ricerca XLI Ciclo	20	64,5%	11	35,5%	31	100,0%	5/D – 35/U
<b>Totale personale</b>	<b>20</b>	<b>64,5%</b>	<b>11</b>	<b>35,5%</b>	<b>31</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Totale personale</b>	<b>204</b>	<b>58,5%</b>	<b>145</b>	<b>41,5%</b>	<b>349</b>	<b>100,0%</b>	44/D – 99/U
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>55,0%</b>		<b>39,1%</b>		<b>94,1%</b>	

**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

La tabella 1.8 mostra in generale ancora una connotazione tipicamente maschile nelle nomine delle commissioni di concorso, rilevate in generale. Se si acuisce l'attenzione sui numeri della tabella di riferimento, si osserva che per i concorsi relativi al personale docente e dottorati sono sempre nomine maschili in commissione con soglie in percentuali che superano il 50 %, per le commissioni relative al personale tecnico invece sono le donne ad assumere più spesso queste nomine, una differenziazione probabilmente riconducibile alla loro maggiore presenza tra la componente tecnico amministrativa.

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

Personale Tecnico Amministrativo	UOMINI							DONNE						
	Classi età													
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1		1	2	50,00%				1	1	2	50,00%
Personale che fruisce del lavoro agile	9	18	37	70	26	160	43,13%	13	32	69	79	18	211	56,87%
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														

**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.

Tutto il Personale tecnico amministrativo usufruisce del lavoro agile con l'inevitabile appiattimento delle richieste di part time.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	19	32,2%	40	67,8%	59	100,00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1	33,3%	2	66,7%	3	100,00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	28,6%	10	71,4%	14	100,00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	25,0%	3	75,0%	4	100,00%
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>31,3%</b>	<b>55</b>	<b>68,8%</b>	<b>80</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>6,7%</b>		<b>14,8%</b>		<b>21,6%</b>

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

Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	Classi età							Classi età						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	2	4	13	2	21	45,7 %	5	6	5	8	1	25	54,3 %
Aggiornamento professionale	4	14	27	50	11	106	43,6 %	11	19	40	55	12	137	56,4 %
Competenze manageriali/Relazionali	1	2	3	11	2	19	40,4 %	1	3	8	11	5	28	59,6 %
Tematiche CUG	1	2	9	12	3	27	31,0 %	3	5	19	25	8	60	69,0 %
Violenza di genere	0	0	4	3	0	7	46,7 %	0		0	4	4	8	53,3 %
Altro (specificare)	9	14	33	67	20	143	42,2 %	7	29	61	80	19	196	57,8 %

<b>Totale ore</b>	467,9	1044,35	2281,45	4128,4	960,9	8883		691,9	1526,8	3627,8	4450,5	1141,75	1143,8,75	
<b>Totale ore %</b>	5,3%	11,8%	25,7%	46,5%	10,8%	43,7%		6,0%	13,3%	31,7%	38,9%	10,0%	56,3%	

**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.**

I dati presenti nella tabella 1.11 mostrano con forte evidenza quanto le lavoratrici siano attente alla formazione, per tutte le tipologie di corsi, con soglie che vanno oltre il 50%, si registra la loro frequenza predominante nei percorsi formativi previsti e offerti per i dipendenti.

## SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti → si rimanda alla relazione generale

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

**Iniziativa n.**

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

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

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

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

**Beneficiari:** incidenza in termini di genere

**Spesa:** capitolo di spesa e risorse impegnate

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

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

## SEZIONE 3. Azioni da realizzare → si rimanda alla relazione generale

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

#### Iniziativa n.

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

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

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

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

**Beneficiari:** incidenza in termini di genere

**Spesa:** capitolo di spesa e risorse impegnate

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

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

- ✓ Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione;
- ✓ Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati;
- ✓ Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.);
- ✓ Iniziative di reinserimento del personale post assenza di lungo periodo (maternità, congedi parentali, ecc.);
- ✓ Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo;
- ✓ Mappatura delle competenze del personale;
- ✓ Adozione Codice di Comportamento e Codice Etico;
- ✓ Redazione Bilancio di Genere;
- ✓ Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere;
- ✓ Attivazione della figura del Consigliere di fiducia e di sportelli di ascolto;
- ✓ Costituzione di reti di conciliazione tra la pubblica amministrazione e i servizi presenti sul territorio;
- ✓ Istituzione e organizzazione di servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;
- ✓ Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere.



UNIVERSITÀ  
DI FOGGIA



*Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità,  
la Valorizzazione del Benessere di chi Lavora e Contro le Discriminazioni*

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 2025

---



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](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2025



## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “*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 etc.).

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



## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La Comunità universitaria dell'Università di Foggia, rispetto alla rilevazione dell'anno precedente, registra una crescita lieve ma significativa. Il personale complessivo passa da 785 a 805 unità, con 20 nuove risorse umane equamente distribuite tra i due sessi. Il personale docente, composto da 434 unità, risulta numericamente prevalente rispetto al personale tecnico-amministrativo, che conta 371 risorse. Considerando l'intera popolazione accademica, pari a 805 unità, la distribuzione di genere evidenzia una presenza femminile pari al 51,2%, mentre i lavoratori uomini rappresentano il 48,8%.

Osservando più nel dettaglio le singole componenti, emergono differenze significative:

- tra il personale tecnico-amministrativo la componente femminile è nettamente prevalente, raggiungendo il 57%;
- tra i docenti, invece, risultano più numerosi gli uomini, che rappresentano il 53,7% del totale.

Anno	Totale	Docenti	Personale TAB
2025	805	434 (53,9%)	371 (46,1%)
2024	785	427 (54%)	357 (46%)
2023	771	430 (56%)	341 (44%)

La tecnostruttura dell'Ateneo registra un cambiamento significativo ai vertici con la nomina del nuovo Direttore Generale, in carica dal 1° gennaio 2025, che vede il subentro di un uomo a una donna in un ruolo di particolare responsabilità e fiducia. Il quadro dirigenziale è completato da tre dirigenti, di cui due uomini e una donna, configurando una composizione che evidenzia come le posizioni apicali della tecnostruttura risultino ancora prevalentemente maschili.

Diverso è il quadro della governance politica: pur essendo in carica un Rettore, e non una Rettrice, la rappresentanza di genere nelle figure di supporto politico mostra un equilibrio differente, con la presenza di due prorettrici e un prorettore.

Analizzando la distribuzione di genere nei ruoli accademici, si osserva che tra i professori ordinari e gli associati gli uomini superano il 50% nelle rispettive categorie, confermando una prevalenza maschile nei livelli più alti della carriera accademica.



Tale andamento si inverte però nel segmento del personale che fa ricerca, dove le donne risultano essere nettamente più numerose.

Una dinamica analoga emerge anche tra il personale tecnico-amministrativo, poiché dopo le elevate professionalità, man mano che si scende nelle categorie di inquadramento, la presenza femminile cresce progressivamente fino a diventare maggioritaria, superando stabilmente la soglia del 50%.

L'Università di Foggia, anche per il 2025, conferma una composizione prevalentemente femminile. Infatti, il 52% del personale complessivo, includendo sia i docenti sia il personale tecnico-amministrativo, è costituito da donne, mentre gli uomini rappresentano il 48%. Questo dato consolida una tendenza ormai stabile nel profilo demografico dell'Ateneo, che continua a distinguersi per una significativa presenza femminile all'interno della propria comunità lavorativa.

L'analisi delle fasce di età mostra una comunità accademica che tende verso una composizione matura. In particolare, sia il personale docente sia quello tecnico-amministrativo si concentra prevalentemente nelle fasce 41-50 anni e 51-60 anni. Agli estremi del range, la presenza di personale giovane, con età inferiore ai 40 anni, risulta complessivamente esigua, mentre la fascia over 60 rappresenta un'eccezione più popolata rispetto alle fasce più giovani.

Il dato è particolarmente influenzato dalla componente docente, e in modo specifico dagli uomini, che nella fascia over 60 raggiungono il 13,8%, percentuale quasi equivalente a quella delle fasce immediatamente precedenti. Restando sul personale docente, l'incrocio tra età e ruolo accademico evidenzia che i professori ordinari sono in maggioranza anche quelli con l'età più elevata. Una lettura qualitativa di questo dato suggerisce la lentezza dei percorsi di avanzamento di carriera, che riguarda anche gli uomini, nonostante la loro prevalenza nei ruoli apicali.

La concentrazione del personale, docente e tecnico, nelle fasce superiori ai 41 anni trova un riscontro diretto anche nell'anzianità di servizio. Ne emerge un quadro complessivo caratterizzato da una comunità lavorativa stabile, con percorsi professionali lunghi e una limitata immissione di nuove risorse nelle fasce più giovani. L'analisi delle modalità di organizzazione del lavoro mostra che la riduzione dell'orario non rappresenta una misura particolarmente richiesta dal personale tecnico-amministrativo. Le domande di part-time risultano infatti pochissime, se non quasi assenti. Questo dato sembra essere influenzato non tanto dall'assenza di esigenze personali, quanto piuttosto dalla possibilità di usufruire dello smart working, misura concessa a tutto il personale e percepita come uno strumento efficace per favorire una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Diverso è il quadro quando si considerano le esigenze specifiche di cura e assistenza. In questo ambito, le richieste di Congedi Parentali e di Permessi L. 104/1992 provengono in larga prevalenza dalle colleghe, che ne usufruiscono per il 68%, a



fronte del 31% dei colleghi. Tale distribuzione conferma come il lavoro di cura familiare continui a gravare in misura maggiore sulle donne, riflettendo un modello di responsabilità ancora fortemente sbilanciato sul piano di genere.

Il divario economico, in riferimento all'anno 2025, rappresenta un elemento critico e tangibile per le dipendenti, indipendentemente dalla categoria professionale di appartenenza. Nonostante le donne siano maggioranza all'interno dell'Ateneo e, nel personale tecnico-amministrativo, ricoprono in misura prevalente ruoli di responsabilità, con il conseguente accesso alle relative indennità, il loro livello retributivo complessivo non riesce a superare quello dei colleghi uomini, che continuano a percepire compensi mediamente più elevati.

Le informazioni attualmente disponibili, pur in un contesto di banche dati ancora in aggiornamento, consentono di evidenziare come elemento significativo che le dipendenti si distinguono rispetto ai colleghi uomini per un livello di istruzione mediamente più elevato. Indipendentemente dal livello di inquadramento, infatti, le lavoratrici risultano più frequentemente laureate e presentano una maggiore incidenza di dottorati di ricerca conseguiti.

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

L'Università di Foggia ha scelto di considerare l'attività svolta in modalità agile (priva di vincoli di orario e di sede di svolgimento) come una forma ordinaria, seppure non prevalente, di organizzazione del lavoro. Tale impostazione ha reso superflua l'introduzione di criteri preferenziali per l'accesso allo smart working (ad esempio per lavoratrici e lavoratori nei tre anni successivi al congedo di maternità/paternità, per chi assiste figli con disabilità grave o per il personale considerato fragile).

Con il DR n. 1247/2022 dell'11 luglio 2022, l'Ateneo ha adottato il Regolamento per l'applicazione del lavoro agile al personale tecnico-amministrativo, successivamente revisionato nel luglio 2024, definendo un quadro normativo chiaro e aggiornato.

In base a tale regolamento, l'Università consente a tutte le lavoratrici e i lavoratori le cui mansioni siano compatibili con la modalità agile di stipulare un accordo individuale con l'Amministrazione. L'accordo, definito in piena intesa con il proprio responsabile funzionale, prevede la possibilità di svolgere due giornate lavorative in modalità agile, per un totale 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 CUG, nel mese di gennaio 2026 ha proceduto alla revisione del II Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2025-2027, aggiornando i dati di riferimento al 31 dicembre 2025, in riferimento alle attività già svolte e a quelle che ha programmato. Con riferimento al PAP 2025-2027, approvato il 4 novembre 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: l'Avv. Gabriella Giancola, in servizio dal mese di agosto 2023 e l'avv. Casarano Maria Elena, con incarico, della durata di 24 mesi, il cui costo annuale del contratto di consulenza è di euro 5.000,00.

Con riferimento allo Sportello di ascolto, per la durata dell'anno 2025 lo stesso è stato disponibile per gli studenti e le studentesse dell'Università di Foggia.

A partire dal 2024 e per l'anno 2025, 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, i cui dati sono stati oggetto di valutazione e di indirizzo.

La presidente ha inviato le osservazioni sul benessere organizzativo ai vertici

- b) Con riferimento all'organizzazione di corsi di formazione, nel 2025, in collaborazione con l'Associazione "Impegno Donna", è stato organizzata la **terza** edizione di un **Corso di Perfezionamento**, con l'obiettivo di formare i diversi attori che si trovano direttamente e indirettamente a sostenere la donna vittima nel suo percorso di uscita dalla violenza "La Rete Territoriale di Contrasto alla Violenza Sulle Donne". Dalla Violenza Al Cambiamento". Il Corso, finalizzato a fornire metodi e strumenti diretti alla risoluzione di casi concreti, volto a consentire ai partecipanti di acquisire una conoscenza approfondita degli aspetti teorico-pratici e di sviluppare un approccio critico ai molteplici profili problematici inerenti ai temi

trattati, è stato avviato nel mese di settembre. Il corso, completamente gratuito per i discenti, è stato finanziato con fondi regionali per un totale di euro 15.000,00

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 27 uomini e 60 donne, i corsi sulla tematica della violenza di genere sono stati frequentati da 7 uomini e 8 donne.

- c) Il bilancio di genere è stato approvato nel corso del 2025 ed è attualmente consultabile sul sito web [www.unifg.it](http://www.unifg.it).
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale: si evidenzia, in generale, una persistente connotazione marcatamente maschile nelle nomine delle commissioni di concorso. Analizzando più nel dettaglio i dati riportati nella tabella di riferimento, emerge che, per i concorsi relativi al personale docente e ai dottorati, le designazioni in commissione risultano stabilmente affidate a uomini, con percentuali che superano il 50%.  
Per le commissioni riguardanti il personale tecnico-amministrativo, invece, la tendenza si inverte: sono le donne ad assumere con maggiore frequenza tali incarichi, un dato verosimilmente riconducibile alla loro più ampia presenza all'interno di questa componente professionale.
- 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)

#### **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 sul Benessere Organizzativo, compilati dal personale tecnico-amministrativo nell'ambito della rilevazione 2025 del Progetto Good Practice, restituiscono un quadro di customer satisfaction di livello medio, perlopiù in linea con il benchmarking degli Atenei di media dimensione. Va, tuttavia, rilevato che il basso tasso di partecipazione, inferiore alla metà del personale, limita la piena



rappresentatività del campione, poiché il numero complessivo delle compilazioni risulta contenuto rispetto alla platea potenziale.

Nonostante questo limite, i dati raccolti costituiscono comunque un patrimonio informativo significativo. Dall'analisi non emergono criticità rilevanti; al contrario, il trend generale si orienta verso valutazioni positive e mostra un miglioramento rispetto alle rilevazioni precedenti. Le singole affermazioni del questionario registrano, nella maggior parte dei casi, riscontri favorevoli, anche in confronto all'andamento nazionale.

*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 e 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 rese 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*

Nel mese di settembre, con Decreto Rettorale n. 50605 del 08/09/2025, nell'ambito della prevenzione delle situazioni di disagio lavorativo, è stata nominata l'attuale Consigliera di Fiducia dell'Ateneo, l'Avv.ta Maria Elena Casarano, la quale si è avvicinata alla Consigliera uscente, Avv.ta Gabriella Giancola, che ha contestualmente concluso il proprio mandato, fornendo ogni informativa utile alla fase di passaggio, confermando con grande disponibilità l'assenza di procedimenti pendenti e garantendo così la piena continuità del servizio. La nomina è stata comunicata a tutto il personale tramite e-mail istituzionale, con rimando alla pagina web dedicata contenente nota biografica, fotografia e riferimenti operativi per il contatto.

È stata inoltre proseguita l'attività già avviata con la precedente Consigliera, al fine di assicurare un approccio multidisciplinare e integrato nel supporto alla comunità accademica.



Sin dal momento dell'insediamento, ha avviato un proficuo dialogo con la responsabile dello Sportello Antiviolenza dell'Ateneo, dott.ssa Ivana Catapano psicologa e psicoterapeuta.

Nel periodo in esame è pervenuta un'unica richiesta di informazioni di carattere generale. Pur non essendo stati aperti fascicoli né risultando segnalazioni formali di casi critici, lo Sportello ha garantito continuità operativa, rimanendo quotidianamente attivo in modalità telematica.

Per quanto riguarda l'attività di assistenza, il CUG – attraverso l'operato delle Consigliere – ha fornito consulenza a circa una decina di persone appartenenti alla comunità universitaria, dei quali la Consigliera, attualmente in carica, ha seguito un caso specifico. L'attività di assistenza si esplica offrendo supporto nei contesti in cui una persona si percepisca vittima di discriminazioni, prevaricazioni, persecuzioni o vessazioni, affiancando lavoratrici e lavoratori nelle procedure sia informali sia formali. Nel periodo preso in considerazione, le attività delle Consigliere di fiducia, in particolar modo dell'Avv.ta Gabriella Giancola è stata indirizzata a fornire supporto a 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. Per quanto riguarda i suddetti 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 durante l'anno 2025 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 2025 sono inseriti obiettivi riferibili alle pari opportunità, tra i quali, in particolare, vi è la sezione n. 5 intitolata "Il linguaggio di genere applicato alla scrittura amministrativa nel mondo universitario" che contiene un elenco, a titolo di esempio, sulle modalità per un corretto uso del linguaggio di genere nella scrittura di atti e documenti amministrativi. Il documento, oltre ad essere stato diffuso in occasione del convegno del 2 luglio 2025, è disponibile 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, attualmente in carica, che, con D. R. n. 1193-



2023, è stata nominata presidente. Nel corso dell'anno 2025, a partire dal mese di giugno, la dott.ssa Damiana Tozzi è nominata componente del CUG, in sostituzione del sig. Gianluca SANSARELLA e in rappresentanza della sigla sindacale FLC – CGIL, con D. R. n. 33237/2025.

✓ *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.

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

Nel corso del 2025 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 2025 il Comitato si è riunito otto volte per trattare i seguenti:

- Proposta di invio di una newsletter del CUG
- Linee guida sul linguaggio di genere
- Piano di Azioni Positive 2025-2027
- Bilancio di genere 2025-2027. Programmazione dei lavori
- PAP
- GEP
- Creazione di "Notizie dal CUG" #1/2025
- Indagine su mobbing e molestie
- Adesione all'Avviso PRO-BEN 2025
- bando per la promozione della parità di genere - CERV-2024-GE
- 8 marzo 2025. Giornata internazionale della Donna. Proposte
- Rinnovo convenzione con l'Associazione Impegno donna per la proroga del CAV
- Adesione alla Fondazione Rigel
- Organizzazione corso di formazione su tematiche specifiche
- 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 2025



- Adesione rete territoriale dei CUG
- Organizzazione evento per presentazione Linguaggio di genere
  - Organizzazione evento regionale in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne
- Proposta modifica regolamento carriera alias
- Attivazione sportello educazione finanziaria
- Acquisto distributori per erogazione gratuita di tamponi femminili, collocati nei bagni delle sedi Unifg per le studentesse
- Relazione annuale delle attività del CUG
- Progettualità Regione CUG
- Corso di formazione del Formel sui CUG
- Organizzazione di evento formativo dedicato al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
- Organizzazione di evento formativo dedicato al personale docente
- Corsi di formazione
- Riesame della composizione della Commissione del Gender Equality Plan
- Rinnovo adesione con la Fondazione Rigel
- Indizione concorso "challenge#diffondiAMOilrispetto"

✓ *Presenza 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 2017 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 2025, 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 2025, 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. il documento è stato approvato nel 2025.

- ✓ *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*
  - *Costituzione Rete dei Comitati Unici di Garanzia (CUG) pugliesi*
  - *Organizzazione eventi di presentazione della rete sul territorio pugliese*
  - *Attività di collaborazione con la consulta per le pari opportunità del Comune di Foggia e con la consigliera di parità della Provincia*

**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: Acquisto distributori per erogazione gratuita di tamponi femminili collocati nei bagni delle sedi Unifg per le studentesse*
- ✓ *Esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro –mobbing: (si veda la sezione relativa alle attività condotte dalla consigliera di parità)*
- ✓ *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.*