



Al Rettore

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

Relazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la non discriminazione e il benessere di chi lavora (CUG) dell'Università degli Studi G. D'Annunzio di Chieti e Pescara

ANNO 2024

#### Ringraziamenti

Si ringraziano l'Area Dirigenziale delle Risorse umane, il Settore gestione delle carriere TAB e CEL, il Settore 2 – Personale Tecnico Amministrativo e Biblioteche, il Settore PIAO e Performance, il Settore Attività istituzionali per la collaborazione e la trasmissione tempestiva dei dati necessari alla presente relazione, e al gruppo di lavoro del Comitato Unico di Garanzia (Erika Scorrano e Simone Carradori), per la collaborazione alla stesura della presente relazione

## ***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
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio un’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**

#### ***Tabella 1.1a -" Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento"***

Al 31/12/2024 il personale tecnico-amministrativo (TABS) dell'Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara è composto da 379 unità, compresi i Tecnologi a Tempo Determinato, di cui 227 donne e 152 uomini. L'osservazione della serie temporale 2022-2023-2024 evidenzia una lieve crescita tra il 2022 e il 2023, in cui la componente maschile sale da 137 a 149 unità, quella femminile da 218 a 237 unità, grazie alle nuove assunzioni; la componente maschile cresce di poco (3 unità) nel 2024 mentre quella femminile scende a livelli simili al 2022 (10 unità in meno) per il turn-over.

Sul totale si evidenzia una maggiore presenza del genere femminile (60%) con una componente maschile del 40%. La presenza maggiore di donne è coerente con l'idea che il pubblico impiego tuteli maggiormente l'impiego delle donne rispetto al privato.

Per quanto riguarda la categoria di appartenenza, la maggioranza delle/i dipendenti appartiene alla categoria Collaboratori; nella categoria Tecnologi, su un totale di 13 unità, 11 sono uomini e 2 sono donne; nella categoria Operatori su un totale di 14 unità 1 solo è uomo; nella categoria Collaboratori, su un totale di 225 unità 92 sono uomini e 133 sono donne; nella categoria Funzionari su un totale di 97 unità 38 sono uomini e 59 sono donne, nella categoria EP su 12 unità 7 sono uomini e 5 sono donne. Nei ruoli dirigenziali sono presenti 4 unità (0,8% del totale), di cui 2 donne e 2 uomini.

Le posizioni di responsabilità assegnate nell'anno 2024 sono 79. Le posizioni di Responsabile di Divisione sono distribuite tra 5 donne e 6 uomini, mentre il numero delle donne (34 unità) tra i Responsabili di Settore è superiore a quello uomini (20 unità). Anche le posizioni di Responsabile e Segretario amministrativo sono rivestite in maggioranza da donne, 14 vs 5 uomini.

Nel complesso, si evidenzia, quindi, un fenomeno di segregazione orizzontale.

Nelle posizioni verticistiche è mantenuta la quota del 30% di presenza femminile (EP) e nei ruoli dirigenziali è raggiunta la parità.

La suddivisione per fasce di età evidenzia che la grande maggioranza del personale PTA dell'Ateneo ha età superiore a 50 anni (più del 70%) di cui 155 unità hanno un'età compresa fra 51 e 60 anni e 111 unità un'età superiore a 60 anni. Tra questi ultimi, gli uomini rappresentano il 13% del totale, mentre le donne il 17%. Nella fascia tra i 51 e i 60 anni, il 29% dei dipendenti sono uomini e il 42% sono donne.

Solo il 13 % del totale ha un'età inferiore o uguale a 40 anni (5 unità con meno di 30 anni e 46 unità di età compresa fra 31 e 40 anni), in larga maggioranza donne (9% del totale, di cui solo l'1% sotto i 30 anni). Il restante 16 % appartiene alla fascia 41-50 anni, 60 unità, di cui 7% uomini e 9% donne.

Nel complesso, il dato rilevante è l'anzianità del personale e la vicinanza di una quota consistente (111) all'età pensionabile, che fa prevedere un massiccio ricambio generazionale, durante il quale l'amministrazione dovrà avere cura di riequilibrare la proporzione numerica tra i generi in tutte le posizioni lavorative.

#### ***Tabella 1.2 -" Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza"***

La suddivisione in fasce d'età, genere e tipo di presenza del personale TAB e CEL evidenzia che la quasi totalità (93,91%) delle dipendenti e dei dipendenti svolge il proprio servizio a tempo pieno; il 4,64% dei dipendenti con età superiore a 50 anni usufruisce del part-time contro il 2% delle dipendenti.

#### ***Tabella 1.3 - " Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere"***

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali assegnate nell'anno 2024 sono complessivamente 79, con una lieve differenza percentuale a vantaggio delle dipendenti (22,43% vs 20,53%). La posizione di Responsabile di Divisione è distribuita in modo pressoché paritario tra donne (5 unità) e uomini (6 unità); il divario sale a vantaggio delle donne nella posizione di Segretario Amministrativo di Dipartimento (8 donne e

1 uomo) e si inverte nella posizione di Resp. Amm.vo di Dipartimento (4 uomini e 1 donna). Il divario maggiore a vantaggio della componente femminile si osserva nella posizione di Responsabile di Settore, dove il numero delle donne (34 unità) è significativamente superiore a quello uomini (20 unità).

#### ***Tabella 1.4a - “Anzianità’ nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere”***

Se consideriamo l’età media del PTA riguardo la permanenza nei vari profili e livelli professionali, gli ultracinquantenni risultano essere prevalenti tra i dipendenti da oltre 10 anni, sia uomini che donne in percentuali analoghe.

Il personale con età inferiore ai 50 anni risulta numericamente significativo (64 unità) tra gli assunti da meno di 3 anni, con una maggioranza di donne al di sotto dei 40 anni, precisamente 24 donne tra i 31 e i 40 anni e 4 donne con età inferiore ai 30; sono presenti invece 11 uomini tra i 31 e i 40 anni e nessun uomo con età inferiore ai 30.

#### ***Tabella 1.6 - “Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”***

Premettendo che una laurea di I o II livello costituisce requisito esclusivo per la partecipazione ai concorsi di Funzionario ed EP, le 4 posizioni complessive in tali categorie sono distribuite paritariamente tra uomini e donne, che si pareggiano anche per livello del titolo di studio (Laurea Magistrale).

#### ***Tabella 1.7 - “Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”***

Nelle posizioni di EP si osserva un lieve divario numerico a vantaggio degli uomini (7 vs 5); la totalità delle donne possiede una Laurea Magistrale, mentre tra i 7 uomini 6 possiedono la Laurea Magistrale e 1 possiede il Diploma di Scuola Superiore.

Nella posizione Funzionario sale il numero delle donne (59 donne e 38 uomini), 41 delle quali, contro 22 uomini, possiedono una Laurea Magistrale; delle/i restanti, 7 uomini e 5 donne possiedono una laurea triennale, 2 uomini e 1 donna possiedono un Master di I livello e 2 donne un Dottorato di ricerca.

Nella posizione di Collaboratore il numero delle donne continua a crescere (133 vs 99) tra queste, 44 (vs 26 uomini) possiede una laurea; 70 (vs 48) un Diploma di Scuola superiore e 6 (vs 1 uomo) un Dottorato di Ricerca.

Nella posizione di Operatore, un numero paritario di uomini e donne (5 % del totale) non possiede un Diploma di Scuola Superiore.

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

#### ***Tabella 1. 9 “Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del personale tecnico amministrativo”***

Dal 2022, nell’ottica dello sviluppo organizzativo e della conciliazione vita-lavoro, l’Ateneo ha regolamentato il lavoro a distanza. Nell’anno di riferimento oltre la metà del personale ha fruito di lavoro agile, con una percentuale largamente superiore di donne (84,11%) rispetto agli uomini (58,94%). In merito alla composizione per età, la maggior parte si colloca in una fascia di età al di sopra dei 50 anni, in particolare 25 unità di età compresa tra 30 e 40 anni, 31 unità di età compresa tra 41 e 50 anni, 68 unità di età compresa tra 51 e 60 anni, 54 unità di età superiore a 60 anni. L’1,87% delle donne ha, inoltre, fruito di part-time a richiesta (1 unità di età compresa tra 31 e 40 anni, 1 unità di età compresa tra 51 e 60 anni e 2 unità al di sopra dei 60 anni). Per quanto riguarda gli uomini, 11 unità si collocano nella fascia d’età compresa tra 30 e 40 anni, 16 unità nella fascia compresa tra 41 e 50 anni, 33 unità nella fascia compresa tra 52 e 60 anni e 29 al di sopra dei 60 anni. La percentuale di uomini che ha usufruito di part-time a richiesta è maggiore rispetto alle donne (3,97%), di questi, 1 unità è al di sotto dei 40 anni, 1 unità ha un’età compresa tra 41 e 50 anni, 1 unità tra 51 e 60 anni e 3 unità sono al di sopra dei 60 anni.

Guardando al dato complessivo, le percentuali confermano che sono le donne a richiedere maggiormente misure di conciliazione. A partire dall’età della maternità il numero aumenta progressivamente e il dato potrebbe essere in relazione anche ad un aggravio di carico familiare per l’accudimento dei genitori anziani.

### ***Tabella 1.10 “Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere”***

Nel 2024, i permessi giornalieri L. 104/1992 sono stati fruiti soprattutto dalle dipendenti, in un numero doppio rispetto ai colleghi (657 vs 331). La fruizione dei congedi parentali è stata esclusiva delle dipendenti, compresi i permessi parentali orari e giornalieri. Ciò dimostra che, contrariamente al principio di parità, i compiti di cura familiare sono ancora completamente a carico delle donne.

### ***Tabella 1.11 Fruizione della formazione***

Le attività di formazione proposte dall'amministrazione sono state seguite complessivamente da 284 dipendenti, 182 donne e 102 uomini.

In particolare, sono state offerte: n. 2 attività formative sul contrasto alla violenza di genere, una delle quali a cura del CUG (34 partecipanti); n. 1 attività formativa indirizzata a rafforzare il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni (139 partecipanti); n.1 attività formativa indirizzata a illustrare e approfondire come va affrontata la tematica di genere nella ricerca e nell'innovazione, con particolare riferimento a Horizon Europe (47 partecipanti).

Non si hanno informazioni riguardo la suddivisione per genere e categoria di appartenenza delle/i partecipanti, pertanto non risulta possibile verificare eventuali divari nell'accesso alla fruizione riconducibili a tali dati.

## **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

L'Università d'Annunzio ha attivato nel corso del tempo diverse misure per la tutela e la promozione delle pari opportunità e in particolare:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive
- b) Bilancio di Genere
- c) GEP (Gender Equality Plan)

### ***a) Piano Triennale di Azioni Positive***

L'Università d'Annunzio ha adottato il Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2024-26 con l'intento di individuare e rimuovere le disparità di trattamento e le condizioni di disagio lavorativo effettivamente esistenti al suo interno e di promuovere la cultura delle pari opportunità. Il piano rivolge le sue azioni e i programmi di intervento per il superamento delle cause di disuguaglianza e discriminazione all'intera popolazione di donne e uomini, includendo coloro che non si identificano nel genere binario.

Il PAP 2024/26 (ALL. 1), redatto da CUG, è stato approvato il 12/07/2024, pertanto la presente relazione le attività svolte in relazione alle azioni positive in esso contenute a compimento del primo anno di attuazione.

### **Ob. 1 – Azione 1 Promuovere la redazione annuale del bilancio di genere**

Nel corso del 2024 è stata avviata la redazione del Bilancio di genere in riferimento al triennio 2020-2023, ad opera di una commissione ad hoc, coordinata dalla Delegata del Rettore al Bilancio di genere.

### **Ob. 1 – Azione 2 Promuovere e monitorare la realizzazione e l'aggiornamento del Gender Equality Plan**

Su invito del Rettore, si è composto un tavolo di monitoraggio del GEP, che ha esaminato la realizzazione delle azioni previste per l'anno 2023. I risultati del monitoraggio sono stati riportati nella relazione del CUG per l'anno 2023. Il tavolo non è stato confermato nel 2024 e il monitoraggio è stato portato a termine dal settore PIAO e Performance.

### **Ob. 1 – Azione 3 Promuovere interventi formativi rivolti alla Comunità accademica sul Bilancio di genere e il**

## **Gender Equality Plan**

L'azione non è ancora stata realizzata

### **Ob. 2 – Azione 1 Promuovere e monitorare l'applicazione del "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle violenze morali, psicologiche e sessuali e il loro contrasto"**

L'azione non è stata ancora pienamente realizzata, ma il CUG ha dato risalto all'importanza del Codice in tutti gli eventi che ha organizzato e in cui è intervenuto su invito. Ha, inoltre, presentato il Codice in occasione degli incontri con i Dipartimenti per far conoscere la sua funzione e le sue attività.

### **Ob. 2 – Azione 2 Contribuire alla procedura di selezione della/del consigliera/e di fiducia**

L'azione non è ancora stata realizzata

### **Ob.2 – Azione 3 Promuovere l'istituzione di uno sportello anti-violenza all'interno dell'Ateneo**

L'azione non è ancora stata realizzata, ma sono stati effettuati degli incontri di preparazione con le referenti del Servizio di Counseling Psicologico di Ateneo, indicate dal Delegato del Rettore al Counseling Psicologico e l'Inclusione.

### **Ob.3 – Azione 1 Vigilare sul rispetto delle norme a tutela della maternità, inclusa l'astensione obbligatoria dal servizio.**

I dati messi a disposizione dall'amministrazione non consentono di distinguere il numero dei giorni di congedo per maternità da altre forme di conciliazione vita-lavoro (congedo parentale, malattia dei figli), tuttavia il numero medio di ore di astensione del personale femminile sul totale è nel complesso molto superiore alla media riferita al personale maschile (v.Tab 1-9 e 1-10).

### **Ob. 3 – Azione 2 Vigilare che i bandi "tipo" di Ateneo per il reclutamento del personale docente e ricercatore e del personale TAB e CEL, prevedano un punto sulla composizione delle commissioni di concorso, che includa, nella proporzione di almeno 1/3, componenti appartenenti al genere meno rappresentato in ciascuna di esse.**

Il CUG ha rilevato che, relativamente alla composizione per genere delle commissioni, i bandi tipo di Ateneo riportano un punto specifico con la seguente dicitura: *"Ai sensi della raccomandazione n.251 del 2005 della Commissione delle Comunità Europee e ai sensi dell'art.57 del D. L. vo del 30 marzo 2001, n.165 nella costituzione della Commissione deve essere garantito un adeguato equilibrio di genere, ove possibile"*.

### **Ob.3 – Azione 4 Vigilare sull'uso appropriato del linguaggio sotto il profilo dell'inclusione e del contrasto ad ogni forma di discriminazione.**

I Regolamenti, i Bandi di concorso e la modulistica di Ateneo non contemplano l'uso del linguaggio inclusivo, tuttavia L'Ateneo ha adottato e pubblicato le *"Linee guida per un linguaggio di genere"* a dicembre 2024 (D.R. 2583/2024 del 19/12/2024), auspicabilmente nel corso del 2025 i succitati documenti saranno resi coerenti con le indicazioni di dette linee guida.

### **Ob.3 – Azione 5 Promuovere un'adeguata formazione all'uso del linguaggio rispettoso del genere.**

L'azione è stata programmata e sarà realizzata il 4 Aprile 2025 con un evento dal titolo "Gender Equality e Linguaggio" a cura del CUG Ud'A in collaborazione con i CUG degli altri due Atenei Abruzzesi, rivolto a tutta la popolazione accademica e valevole ai fini della formazione del personale TAB e CEL.

### **Ob. 4 – Azione 1 Promuovere la realizzazione di un nucleo di ascolto per studenti e studentesse**

L'azione non è ancora stata realizzata

### **Ob.4 – Azione 2 Vigilare sul corretto funzionamento delle procedure amministrative per l'attivazione delle**

### **carriere Alias e dei servizi a questo preposti.**

L'attivazione della carriera Alias (D.R. 936/2020) ha previsto la designazione di referenti a tutela della dignità degli studenti e delle studentesse (ma anche del personale docente e TAB/CEL) che si trovano nella fase di transizione del genere. La carriera Alias dovrebbe permettere loro di attivare un duplicato del tesserino universitario con l'identità transitoria che viene utilizzato nelle occasioni che richiedono il badge di accesso all'interno dell'Ateneo. L'attività relativa alle Carriere Alias è stata caratterizzata non solo dalla mera implementazione e gestione della carriera Alias sul software di Esse3 (esami, situazione tasse, esoneri, ecc.), ma anche da un'attività di supporto agli studenti fin dalla spiegazione e dai relativi chiarimenti riguardo il regolamento delle Carriere Alias, l'Accordo di Riservatezza sottoscritto, le procedure e le attività attribuibili alla Carriera alternativa, nonché problematiche connesse agli aspetti quotidiani della 'vita' studentesca (es. attribuzione del nome elettivo sui camici degli studenti iscritti ai Corsi di Laurea per le professioni sanitarie, le firme raccolte dai docenti per la partecipazione a seminari, ecc.). Attualmente sono attive in Ateneo 10 carriere Alias.

Il monitoraggio, effettuato dal referente CUG per le carriere Alias, ha rilevato un grado di soddisfazione parziale da parte dei fruitori, a causa del mancato rilascio del badge aggiuntivo, della difficoltà di cambiare l'indirizzo mail istituzionale (nome.cognome@studenti.unich.it) e di alcuni applicativi diversi da ESSE3 che non riconoscono la maschera Alias.

Il sito web del CUG e le pagine relative alle Carriere Alias sono aggiornati ed implementati con i nomi dei referenti e l'indicazione della documentazione utile. È in corso un ulteriore monitoraggio delle carriere per il rilevamento del gradimento e delle criticità. Il CUG ha presentato e approfondito tale tematica negli incontri con i Consigli di Dipartimento.

### **Ob. 4.1 – Azione 1 Promuovere verifiche periodiche sul funzionamento delle misure volte all'eliminazione delle barriere fisiche, architettoniche, psicologiche, organizzative che possono pregiudicare il benessere del personale**

L'azione non è ancora stata realizzata

### **Ob.4.1 - Azione 2 Sollecitare l'Amministrazione a somministrare periodicamente al personale docente e al personale TAB e CEL questionari sul benessere organizzativo che contengono domande specifiche e adeguatamente articolate, sulle tematiche richiamate all'azione 1.**

L'azione non è ancora stata realizzata

### **Ob.5 – Azione 1 Vigilare sulla realizzazione di un numero adeguato alle esigenze del personale e della componente studentesca di spazi kids-friendly e di aree dedicate all'allattamento.**

L'azione non è ancora stata realizzata

### **Ob.5 – Azione 2 Promuovere lo studio di fattibilità per la realizzazione di asili nido e di spazi kids-friendly con area dedicata all'allattamento**

L'azione è stata parzialmente realizzata, ossia è stato condotto uno studio di fattibilità per la realizzazione, presso i campus universitari di Chieti e Pescara, di spazi kids-friendly con area dedicata all'allattamento (GEP 2022/2024- AREA TEMATICA 1 / Sviluppo azioni di supporto dirette alla conciliazione vita/lavoro al rientro in servizio dopo il congedo di maternità, congedo parentale, malattia, carichi di cura).

Lo studio è consistito nell'analisi e nella valutazione sistematica delle caratteristiche, dei costi e dei possibili risultati del progetto di realizzazione sulla base di una preliminare idea di massima. Ha previsto attività sia di natura tecnica sia di natura economica circa la fattibilità e la sostenibilità economico-finanziaria-ambientale dell'investimento pubblico. Lo studio di fattibilità si è concretizzato nella presentazione di un report dettagliato - a cura del SETTORE Servizi da Global Service, Manutenzione Ordinaria e Straordinaria - SETTORE Gare per servizi e forniture sottosoglia (prot. .n. 0103165 del 30/12/2024), corredato di grafici e prospetti, finalizzato a dimostrare l'equilibrio economico e finanziario del progetto.

### **Ob.5 – Azione 3 Promuovere uno studio di fattibilità per il convenzionamento di servizi socioassistenziali a domicilio o in day care**



L'azione non è ancora stata realizzata

**Ob.5 – Azione 4 Vigilare sull'utilizzo degli strumenti di flessibilità lavorativa adottati dall'Ateneo**

L'Ateneo si è dotato di un *"Regolamento sul lavoro a distanza"* (D.R. n. 1706 del 28/06/2024), che si aggiunge al *"Regolamento sul lavoro agile o smart working"*.

**Ob.5 – Azione 5 Vigilare e garantire che i servizi e gli strumenti volti alla conciliazione tra tempo lavorativo e cura familiare, considerino e siano equamente rivolti anche alle famiglie monoparentali e omogenitoriali, provvedendo anche alla tutela dei diritti di questi ultimi nell'accesso a congedi e permessi, compresi coloro che si trovano nella posizione di secondo genitore non riconosciuto legalmente**

L'azione non è ancora stata realizzata

**Ob.5 – Azione 6 Vigilare sull'applicazione di una regolamentazione sul lavoro agile e sul telelavoro (es. riconoscimento del diritto alla disconnessione), e sul grado di soddisfazione delle/i fruitrici e fruitori.**

Sono state incrementate le misure finalizzate ad accrescere il benessere lavorativo nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro attraverso un ulteriore sviluppo degli interventi di lavoro agile e flessibilità organizzativa (v. Ob.5 – Azione 4) e l'adozione permanente delle modalità lavorative di telelavoro, lavoro agile, flessibilità oraria e diritto alla disconnessione. È stata redatta una bozza di regolamento del telelavoro in via di perfezionamento.

**Ob.6 – Azione 1 Promuovere iniziative utili a favorire la conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici di Ateneo sulle politiche di pari opportunità, di inclusione e di contrasto a tutte le forme di discriminazione e disuguaglianza**

Gli obiettivi di pari opportunità, inclusione e contrasto alle disuguaglianze sono stati presentati alla comunità accademica in occasione della presentazione del nuovo Piano Strategico di Ateneo 2024-26

**Ob.6 – Azione 2 Promuovere l'attivazione degli strumenti utili al conseguimento del benessere lavorativo, che comprende la chiarezza dei criteri e meccanismi di valutazione delle prestazioni, la trasparenza degli obiettivi, l'equità del trattamento, la valorizzazione delle prestazioni e dei talenti, lo sviluppo professionale e il contrasto alle pressioni indebite e ai comportamenti causativi di stress e riconducibili alla fattispecie del mobbing**

V. Sezione 4 - BENESSERE

**Ob.6 – Azione 3 Promuovere l'organizzazione di eventi specifici diretti al personale TAB e CEL dedicati a migliorare le relazioni interpersonali, favorire la comunicazione e a stabilire un clima di fiducia e di collaborazione.**

E' stato realizzato un evento formativo indirizzato al personale TAB e CEL teso a rafforzare il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

**Ob.7 – Azione 1a Promuovere corsi di formazione, per il personale docente e TAB/CEL, sull'applicazione del Regolamento per l'attivazione e gestione della carriera Alias (D.R. n. 936 del 27/07/2020), sugli aspetti giuridici del riconoscimento del diritto all'identità di genere, e sul benessere psicologico delle persone transessuali e transgender in Ateneo**

L'azione non è stata ancora pienamente realizzata, ma il CUG, in occasione degli incontri con i Dipartimenti per la presentazione della sua funzione e delle sue attività, ha iniziato un'opera di sensibilizzazione in relazione alle carriere Alias. Analogamente, il tema dell'inclusione delle persone LGBTQIA+ è ricordato negli eventi CUG che si rivolgono al linguaggio di genere e al contrasto alla violenza di genere.

**Ob.7 – Azione 1b Organizzare, in occasione o in continuità con la Giornata internazionale contro la violenza di genere, eventi a carattere scientifico, culturale e divulgativo, al fine di richiamare l'attenzione della comunità accademica e della comunità civile sulle varie dimensioni del fenomeno e sulle strategie di**

### **prevenzione, in collaborazione con i Centri anti-violenza operanti nel territorio**

Nel 2024 si è svolto un evento dal titolo *“Plurale maschile: Cambiamento culturale e strategie (ri)educative per eliminare la violenza contro le donne”*, curato dal CUG in collaborazione con l’Associazione Nazionale Maschile Plurale, il CUAV e i CAV territoriali, l’Assessorato alle Pari Opportunità di Chieti e indirizzato alla comunità accademica e alla cittadinanza. La partecipazione all’evento è stata valevole ai fini della formazione del personale TAB e CEL.

### **Ob.7 – Azione 1c Promuovere l’introduzione nell’offerta formativa dell’Ateneo di corsi di insegnamento e/o laboratori dedicati al tema della discriminazione di genere (compresa l’omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia) e la violenza sessuale**

Nell’offerta formativa 2023-24 non sono presenti Corsi di insegnamento dedicati alla discriminazione di genere. Tuttavia, all’interno dei corsi di insegnamento, offerti da diversi Corsi di Studio, sono stati attivati moduli-seminari-laboratori dedicati alla tematica.

L’Ateneo ha ricevuto la quota premiale FFO 2020 per azioni di genere dell’Ateneo (l. 160/2019), utile per l’attivazione di Corsi di Studio/Corsi di insegnamento su tematiche di genere. L’ambiguità della destinazione dei fondi ha sollevato delle perplessità sulla tipologia di corsi da attivare, condivisa con altri Atenei, per la quale è stato rivolto un interpello al MUR, che non ha ancora fornito il chiarimento.

Nell’Offerta Formativa 2024-25 è inserita la “Lezione Zero” (GEP 2022-24 – Area tematica 4 – Ob.2 Azione 4), proposta dal Gruppo Educazione della RUS nazionale nell’ambito del processo di sperimentazione di un insegnamento di Sustainability Literacy.

Nel Bilancio di Ateneo è stata destinata una quota di 15.000 € per la realizzazione di azioni e attività del CUG relative al PAP.

#### ***b) Bilancio di Genere***

L’Ateneo D’Annunzio ha presentato il primo Bilancio di Genere nel 2018, fortemente voluto e sollecitato sia dalla Pro Rettore sia dal Comitato Unico di Garanzia, che ha collaborato attivamente alla stesura.

Nel 2024 è stato dato mandato alla Delegata del Rettore al Bilancio di genere di provvedere ad un aggiornamento dei dati per il triennio 2020-2023; Il nuovo bilancio è attualmente in attesa di approvazione dagli organi competenti.

#### ***c) Gender Equality Plan***

A marzo 2022 si è costituito il gruppo di lavoro per la redazione del Gender Equality Plan, in cui sono state coinvolte la presidente e alcune componenti del CUG.

Il Gender Equality Plan dell’Università D’Annunzio è stato formalmente approvato dagli Organi di Ateneo e pubblicato sul sito web all’indirizzo: [https://www.unich.it/sites/default/files/2024-10/gender\\_equality\\_plan\\_2022\\_.pdf](https://www.unich.it/sites/default/files/2024-10/gender_equality_plan_2022_.pdf)

La struttura del GEP Ud’A si allinea fedelmente alle indicazioni contenute nel vademecum della CRUI (2019) e riproduce i requisiti di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe. Le azioni in esso previste sono dettagliate nelle cinque aree di intervento richieste dalla Commissione:

- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione
- Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

- Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Il GEP si interfaccia e relaziona con molte azioni previste dal Piano di Azioni Positive, individuando per ciascuna azione, obiettivi, scadenze e risorse disponibili.

Le attività sono state monitorate da un "Tavolo di Coordinamento e Monitoraggio del GEP di Ateneo" e dal Settore PIAO e Performance di Ateneo.

Per la redazione del Gender Equality Plan 2024-26 è stata recentemente costituita la "Commissione Gender Equality Plan" GEP, con D.R. n. 287/2025 Prot. 16117 del 28.02.2025,

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

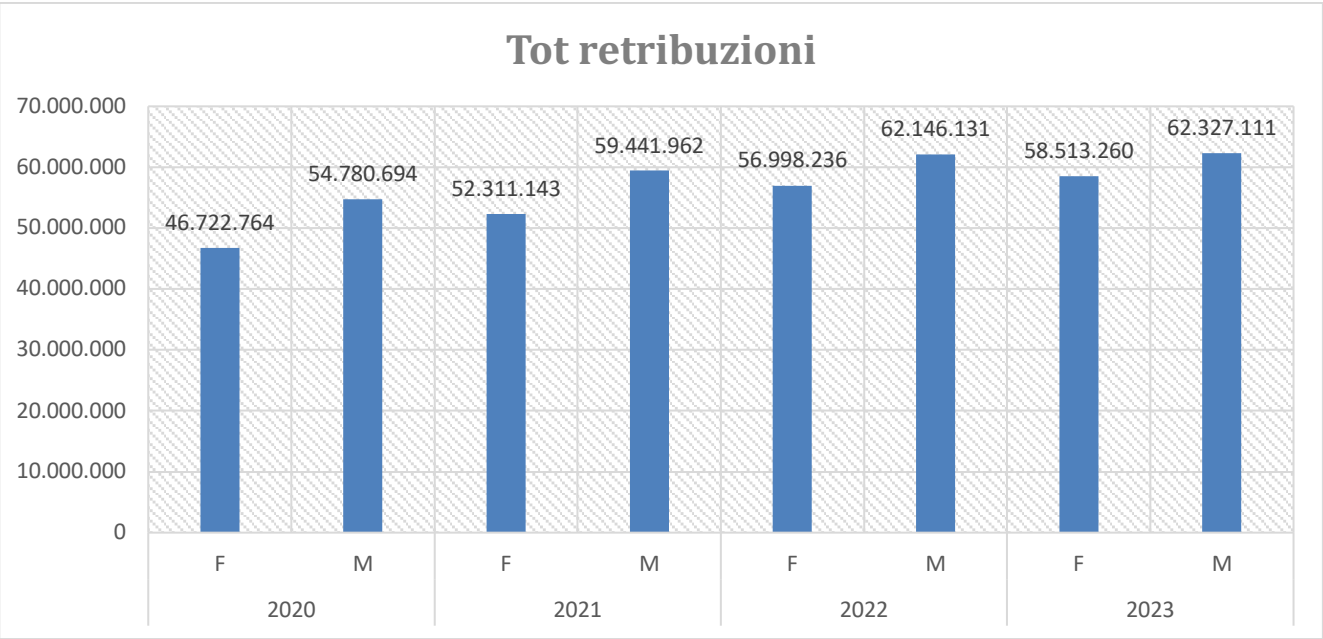
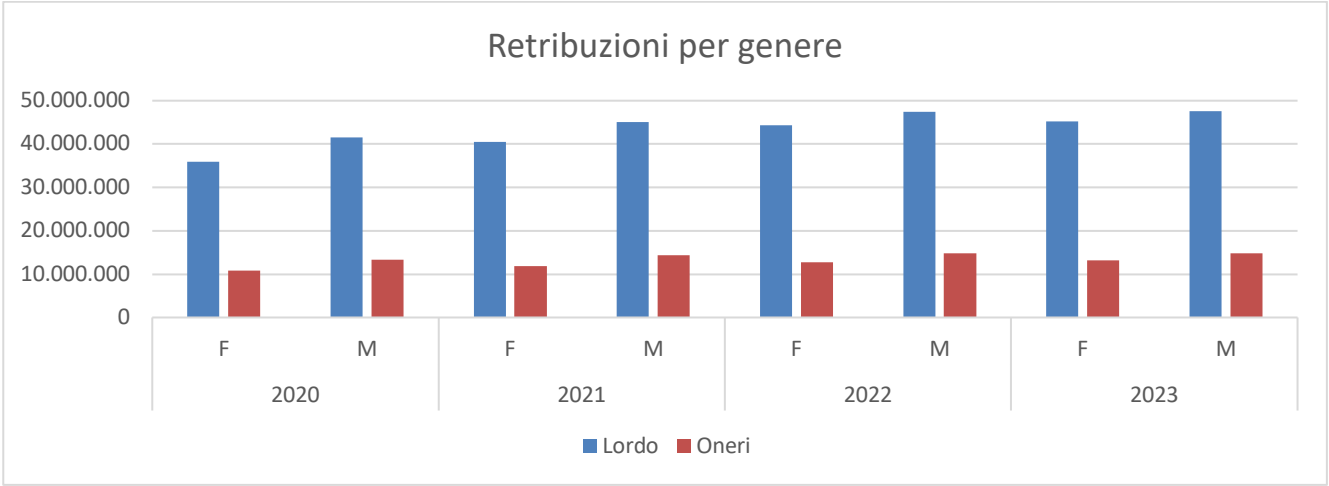
Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorso cod. 2024-1D-BIBLIO	1	33.33%	2	66.67%	3	100,00%	D
Concorso cod. 2024-1DTEC-DNISC	1	33.33%	2	66.67%	3	100,00%	D
Concorso cod. 2024-1DTEC-DSGS	2	66.67%	1	33.33%	3	100,00%	D
Concorso cod. 2024-2CAMM-SSU	1	33.33%	2	66.67%	3	100,00%	U
Concorso cod. 2024-5CTEC-INF	2	66.67%	1	33.33%	3	100,00%	D
Concorso cod. 2024-15CAMM	1	33.33%	2	66.67%	3	100,00%	U
Concorso cod. 2024-EPINF-DIV9	2	66.67%	1	33.33%	3	100,00%	U
Concorso cod. 2024-1DIR-TM	2	66.67%	1	33.33%	3	100,00%	U
<b>Totale personale</b>	<b>12</b>	<b>50,00%</b>	<b>12</b>	<b>50,00%</b>	<b>24</b>	<b>100,00%</b>	<b>D=50% U=50%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>							

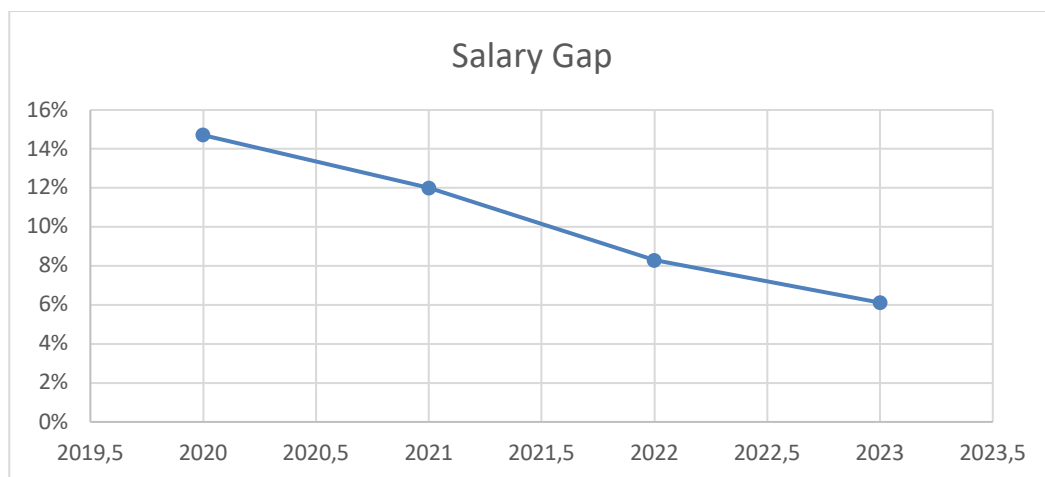
b) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

Anno	Genere	Lordo	Oneri
2020	F	35.972.067	10.750.697
	M	41.459.524	13.321.171
2021	F	40.427.035	11.884.108
	M	45.072.399	14.369.563

2022	F	44.300.811	12.697.425
	M	47.410.206	14.735.925
2023	F	45.282.845	13.230.415
	M	47.514.330	14.812.781

Anno	Sesso	Tot retribuzioni
2020	F	46.722.764
	M	54.780.694
2021	F	52.311.143
	M	59.441.962
2022	F	56.998.236
	M	62.146.131
2023	F	58.513.260
	M	62.327.111





Anno	Gap Salariale
2020	15%
2021	12%
2022	8%
2023	6%

La serie temporale evidenzia una progressiva e positiva riduzione del gap salariale nel triennio considerato. Non si hanno a disposizione i dati aggiornati al 2024, ma si ritiene improbabile una inversione di tendenza.

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

il Settore Performance di Ateneo conduce regolarmente un'indagine sul benessere organizzativo, utilizzando uno strumento di valutazione conforme a quello proposto da CIVIT/ANAC, messo a disposizione nell'ambito del progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano, a cui l'ateneo aderisce. Il Politecnico di Milano fornisce risultati aggregati, in % medie, per consentire un raffronto con gli altri Atenei nazionali aderenti al progetto. L'indagine è rivolta al personale TAB e CEL e si svolge nei mesi di aprile e maggio di ogni anno. Su richiesta, i proponenti forniscono al CUG i dati relativi all'Ateneo D'Annunzio, sui quali non è possibile, tuttavia, condurre analisi più specifiche perché non vengono fornite (anche se ripetutamente richieste) le informazioni per il computo delle sottodimensioni.

All'indagine 2024 ha partecipato il 37,73% del personale TAB e CEL, segnando un calo significativo rispetto al 50% dell'anno precedente, e risultando inferiore alla media nazionale. La scarsa partecipazione risulta insufficiente per qualsiasi tipo di valutazione, nonostante l'impegno del CUG, che, al momento della raccolta dei dati, ha inviato a tutto il personale coinvolto una mail di sostegno e valorizzazione delle finalità dell'indagine e delle ricadute sugli interventi di promozione del benessere lavorativo.

È necessario incentivare l'adesione all'indagine con strategie più mirate, anche di formazione, in collaborazione col Settore Sicurezza sul lavoro e il medico competente, e incrementare la misura con strumenti qualitativi di ascolto (interviste, focus group) per gruppi omogenei, includendo il personale portatore di disabilità fisica e psichica, il personale che usufruisce delle misure di lavoro agile, flessibile e telelavoro, per valutare la necessità di interventi mirati. Il CUG ha avviato un processo di confronto con i suddetti soggetti in tale direzione, prevedendo la costituzione di un Gruppo di valutazione rischio stress lavoro correlato, che si avvalga della collaborazione del Servizio di Counseling psicologico e di consulenti esperti, presenti nella componente docente di Ateneo.

Si ritiene che la creazione di una cultura del benessere necessiti il raccordo e la messa a sistema di tutte le

iniziative in un unico processo comprendente:

- il rilevamento di situazioni di malessere e stress psico-fisico lavoro correlato
- l'adozione di misure di risanamento
- la formazione
- il monitoraggio in itinere

Per quanto riguarda la regolamentazione in materia di benessere organizzativo, l'Ateneo D'Annunzio, si è dotato di un Regolamento per le carriere Alias (D.R. 936/2020), di un Codice Etico (emanato nel 2024) e di un Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle violenze morali, psicologiche e sessuali e il loro contrasto (D.R. 628/2024).

Con tali regolamenti l'Ateneo rifiuta ogni forma di discriminazione, vessazione, molestia, abuso della propria posizione, favoritismo e/o nepotismo, mobbing e qualsiasi comportamento che possa indurre situazioni di conflitto e disagio psicologico e relazionale; afferma i principi di uguaglianza, di valorizzazione del merito, di trasparenza e di tutela del benessere psicofisico, della salute e della sicurezza ambientale della comunità accademica. L'Ateneo si impegna, inoltre, a garantire il diritto alla tutela, anche attraverso l'istituzione di una figura di garanzia (Consigliera/e di fiducia), da qualsiasi comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole e discriminatorio, e a adottare misure adeguate a contrastare tali comportamenti, comprese le iniziative di sensibilizzazione.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Le informazioni richieste in questa sezione si possono desumere in parte dalla SEZIONE 3, dove sono stati evidenziati gli obiettivi, di pari opportunità del PAP e del GEP inseriti nel Piano delle Performance quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione. Il CUG collabora attivamente con il Settore per la verifica e rimodulazione degli obiettivi del 2025.

Per maggiori informazioni: [https://unich.etrasparenza.it/pagina44\\_piano-della-performance.html](https://unich.etrasparenza.it/pagina44_piano-della-performance.html)

## **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITA'**

#### *Nomina e composizione*

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato nominato dal Magnifico Rettore per il quadriennio 2022-2026 con DR 1999/2022, Prot. N. 0093806 del 21-12-2022 e ssgg. integrazioni, a seguito delle designazioni effettuate dalle OO.SS. maggiormente rappresentative a livello nazionale ed effettivamente presenti nell'Ateneo per la componente della rappresentanza del personale, e delle candidature pervenute in risposta all'interpello rivolto dal Rettore al personale dell'Università di Chieti-Pescara per la designazione della componente dei Rappresentanti dell'Ateneo, e del relativo pare.

Rappresentanti dei professori di ruolo e ricercatori universitari, ivi compresi i ricercatori a tempo

determinato designati dai SINDACATI:

- Prof.ssa Francesca Romana Alparone
- Prof. Adriano Ardovino
- Prof.ssa Mariaconcetta Costantini

Prof. Cosimo Talò                      supplente

Rappresentanti dei professori di ruolo e ricercatori universitari, ivi compresi i ricercatori a tempo determinato designati dal SENATO ACCADEMICO:

- Prof. Giacomo Cavuta
- Prof. Simone Carradori
- Prof.ssa Laura Marzetti

Rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, ivi compresi i collaboratori linguistici a tempo indeterminato designati dai SINDACATI:

- Dott.ssa Erika Scorrano
- Dott.ssa Liudmila Mamonka
- Dott.ssa Simona Alberici

Rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, ivi compresi i collaboratori linguistici a tempo indeterminato, designanti dal SENATO ACCADEMICO:

- Dott.ssa Raffaella De Girolamo
- Dott.ssa Teresa Lesti
- Dott.ssa Antonella Verna
- 

Rappresentante eletto delle/i dottorande/ii e delle/degli specializzande/i:

- Dott.ssa Camilla De Simone

Rappresentanti delle/gli sstudentesse e tudenti designati dalla CONSULTA DEGLI STUDENTI:

- Milena Cicorella
- Andrea He

Nel 2024 al CUG dell'Università di Chieti-Pescara risulta assegnato un budget annuale di 15.000€

### *Normativa che regola i rapporti Amministrazione/CUG*

- Le relazioni tra il CUG e l'Amministrazione sono regolate dal Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e funzionamento del Comitato Unico di Garanzia - emanato con D.R. n. 349 del 26 marzo 2014, e ss. e dalla Disciplina interna di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia dell'Università d'Annunzio" (documento interno per disciplinare

il funzionamento del Comitato), redatto e deliberato dal CUG il 10-02-2016.

L'attività del CUG dell'Università D'Annunzio si conforma a quanto previsto in materia dalla normativa nazionale - art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183, Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

### *Riconoscibilità/visibilità*

Il CUG non dispone di una sede propria o di uno spazio fisico deputato all'interno dell'Ateneo e per le sue riunioni utilizza gli spazi istituzionali messi a disposizione dall'amministrazione, normalmente la Sala Consiliare del Rettorato. Dispone invece di uno spazio virtuale dedicato sul sito dell'Ateneo, costantemente aggiornato, nel quale sono pubblicate la documentazione normativa e di istituzione, le informazioni sulla sua composizione e le attività che realizza.

Come previsto dal PAP, il CUG ha organizzato eventi (seminari, tavole rotonde, eventi culturali) e incontri di approfondimento allo scopo di promuovere la sua visibilità, la conoscenza della funzione che svolge *nella e per* la comunità accademica e dei temi di cui si occupa (v. Sez. B - Attività).

Il CUG partecipa alla Conferenza Nazionale degli organismi di Parità delle Università italiane; la presidente ha preso parte, in modalità remota, al Convegno Annuale 2023 (Modena, 16 dicembre 2023) e in presenza al Convegno Annuale 2024 (Genova 5-6 Dicembre 2024).

## **B. ATTIVITA'**

Rientrano nelle competenze del CUG i seguenti compiti

### **POTERI PROPOSITIVI:**

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

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)

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 Consiglieria 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

#### 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

Nel corso del 2024 il CUG ha rafforzando i contatti e la collaborazione con l'amministrazione nella sua funzione propositiva, consultiva e di verifica.

Il confronto tra i membri del Comitato nel 2024 si è svolto con frequenza mensile, nelle forme di riunioni in forma plenaria (complessivamente 11) o per gruppi di lavoro su temi specifici; nella forma di comunicazioni e interPELLI tramite email. I temi trattati hanno riguardato prevalentemente:

la verifica dell'attuazione delle azioni previste dal Piano di Azioni Positive  
la redazione della Relazione annuale  
la redazione del Bilancio di Genere  
la promozione della nomina di un/una Consigliera di fiducia  
la possibilità di una stipula di convenzioni con i CAV territoriali per l'attivazione di uno sportello antiviolenza  
il monitoraggio delle Carriere Alias  
l'esame dei dati dell'indagine sul Benessere organizzativo  
la partecipazione alla rete regionale dei CUG  
le attività dei gruppi di lavoro interni (gruppo di lavoro sul Benessere organizzativo/Carriere Alias, gruppo di lavoro sul linguaggio di genere, gruppo di lavoro per l'organizzazione di eventi)  
i rapporti con gli Assessorati alle pari Opportunità dei Comuni di Chieti e Pescara  
iniziative per la promozione delle pari opportunità e per il contrasto alla violenza di genere (organizzazione di eventi in concomitanza con la Giornata Internazionale della donna e la Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne; organizzazione di un intervento informativo-formativo sul Bullismo e Cyber-bullismo presso una Scuola Media Superiore di Montesilvano)

Il CUG partecipa al Gruppo di lavoro per la redazione del GEP 2024-26 e ha promosso e partecipato al Tavolo di Coordinamento e Monitoraggio del GEP 2022-24; ha svolto incontri con i Consigli di Dipartimento per presentare le sue funzioni e le attività connesse; collabora con le/i referenti dei Dipartimenti per le pari opportunità e ha patrocinato e presenziato diversi eventi interni ed esterni all'università su tematiche di suo interesse.

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