



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI G. D'ANNUNZIO CHIETI – PESCARA



COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA, E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI NEL LAVORO

Ai vertici dell’Amministrazione
All’OIV dell’Amministrazione
Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Al Dipartimento della Funzione Pubblica
Al Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Relazione sulla situazione del personale e sull’attività svolta dal CUG – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni nel lavoro dell’Università G. D’Annunzio di Chieti-Pescara relativa all’anno 2023.

PREMESSA

Riferimento normativo

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

Finalità

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

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

Struttura della Relazione

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

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Tab 1. Ripartizione del personale per genere.

Personale	F	M	Totale	% F	% M
Professori Ordinari	70	147	217	32,5	67,5
Professori Associati	151	184	335	45,08	54,92
Ricercatori Universitari	33	22	55	60,00	40,00
Ricercatori legge 240/10 TD	91	69	160	56,90	43,10
Assegnisti di ricerca	53	34	87	61,05	38,95
Personale TA*	217	145	362	59,82	40,18
Coll. Esperti Linguistici (CEL)	20	4	24	89,96	13,04
Totale	635	605	1240	-	-

*di cui a Tempo Determinato n. 17 (15 F e 2 M).

Tab. 1.1. Ripartizione del personale per genere e età.

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente II Fascia	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Collaboratore Esperto Linguistico	0	0	1	0	3	0	1	3	12	4
Posizione Ec. EP2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Posizione Ec. EP1	0	0	2	0	2	0	1	1	2	0
Posizione Ec. D6	0	0	0	0	3	0	0	0	0	6
Posizione Ec. D5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Posizione Ec. D4	0	0	0	2	4	0	0	0	1	2
Posizione Ec. D3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Posizione Ec. D2	0	0	0	1	1	0	0	0	5	4
Posizione Ec. D1	0	2	5	9	2	1	4	8	10	5
Posizione Ec. C7	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Posizione Ec. C6	0	0	0	7	2	0	0	0	11	11
Posizione Ec. C5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2

Posizione Ec. C4	0	0	1	20	17	0	0	1	34	18
Posizione Ec. C3	0	0	0	6	7	0	0	2	5	3
Posizione Ec. C2	0	0	1	3	4	0	0	2	7	2
Posizione Ec. C1	0	6	11	5	2	1	9	12	7	1
Posizione Ec. B6	0	0	0	5	5	0	0	0	1	11
Posizione Ec. B5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Posizione Ec. B4	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
Totale personale	0	8	22	62	55	2	15	30	98	75
TOTALE	367									
% sul personale complessivo	0	2.18	5.99	16.89	14.99	0.54	4.09	8.17	26.70	20.43

Tab. 1.2 – Personale TAB e CEL distinto per regime di impegno (P.T.) al 31/12/2023

Descrizione	U – P.T. *	D – P.T.
Tecnologi (art.24 bis L.240/2010)	0	0
CEL	0	0
TAB	4	5
	4	5

* P. T. Part Time

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Per questa sezione non sono disponibili dati.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

L'Ateneo ha adottato un Piano Triennale di Azioni Positive che prevede diversi obiettivi declinati come segue:

Obiettivo 1 – Promuovere e diffondere la cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

In merito a questo obiettivo: (i) è stata promossa la redazione annuale del bilancio di genere, mancante da 5 anni e attualmente in corso d'opera; (ii) è stato avviato un tavolo di monitoraggio delle azioni previste dal Gender Equality Plan (adottato dall'Ud'A nel 2022), che vede la presenza di tutte le figure impegnate nella stesura; (iii) sono in via di realizzazione interventi informativi/formativi rivolti alla comunità accademica sui sopraccitati strumenti a cura del CUG e della Delegata al Bilancio di genere.

Obiettivo 2 - Contrastare ogni forma di violenza e di molestia a sfondo morale, psicologico e sessuale nell'ambiente di lavoro e di studio.

In merito a questo obiettivo si è provveduto: (i) all'adozione di un "Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle violenze morali, psicologiche e sessuali e il loro contrasto" (approvato dal Senato Accademico nella seduta del 18 dicembre 2023) (https://www.unich.it/sites/default/files/all.01.codice_di_comportamento_emanato_con_d.r._n.628-2024.pdf); (ii) è stata istituita la figura di "Consigliera di Fiducia", per la quale è in preparazione un Avviso pubblico e una procedura di selezione, nella quale sarà coinvolto il CUG, come previsto dall'art. 7 del succitato Regolamento per il contrasto delle molestie e violenze; (iii) è stato avviato uno studio di fattibilità per la realizzazione di uno sportello anti-violenza, all'interno dell'Ateneo, in collaborazione con le diverse figure che nell'Ateneo si occupano del tema; (iv) sono stati organizzati corsi di formazione (webinar) sulla prevenzione primaria e secondaria della violenza di genere, molestie sessuali e molestie morali, anche omofobiche e transfobiche e sul tema del contrasto alle

discriminazioni, allo stalking, alla gestione della aggressività e mediazione dei conflitti, rivolti a tutta la comunità accademica.

Nel PAP e nel GEP (Are1 Ob. 5, Azione 6, sotto-azioni A, B, C) sono stati previsti obiettivi e azioni specifiche per l'adozione di un linguaggio amministrativo corretto e rispettoso della visibilità di genere, ai fini di una comunicazione istituzionale interna/esterna, compresi i canali web e social networks, orientata all'inclusività e che rappresenti correttamente donne e uomini nella realtà accademica. Le azioni comprendono l'adozione e divulgazione di "Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" in Ateneo e l'organizzazione di eventi/corsi/incontri di formazione e sensibilizzazione sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee guida. E' stato ritenuto, tuttavia, che tale azione non coinvolgesse il personale tecnico amministrativo, anche se inizialmente era stato previsto come obiettivo performance della segreteria del direttore generale. L'obiettivo risulta, dunque, non raggiunto.

Obiettivo 3 – Contrastare la discriminazione di genere e prevenire ogni forma di discriminazione.

In merito a quest'obiettivo sono state realizzate diverse azioni, declinate in obiettivi di performance (OP), orientate a realizzare (i) l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni della carriera. In particolare è stato realizzato un monitoraggio del numero di candidate alle procedure selettive per il reclutamento e la progressione di carriera del personale docente e ricercatore ed è stato redatto un report delle procedure concorsuali/selettive espletate con indicazione del "numero/incidenza in % di donne candidate e relativi esiti; (ii) le pari opportunità nella partecipazione a progetti di ricerca, attraverso un monitoraggio della partecipazione femminile nei progetti di ricerca, nell'ambito di bandi competitivi promossi da enti nazionali e internazionali e attivi nell'anno solare 2023. I dati sono stati estratti dalla banca dati della piattaforma applicativa IRIS Activities an Projects (AP) nell'anno solare 2023. In relazione all'obiettivo è stato realizzato anche un intervento formativo sull'empowerment di genere, a sostegno dell'autoefficacia femminile e per incoraggiare una maggiore partecipazione; (iii) la riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio, attraverso il monitoraggio della distribuzione di genere per corso di studio in base alla percentuale di iscritti ai corsi di dottorato per genere e area di studio, alla percentuale di relatori/relatrici di tesi di laurea per genere e alla distribuzione per genere, area corso di studio e incarichi di insegnamento. L'analisi ha evidenziato uno squilibrio di genere, a vantaggio del genere femminile soprattutto per i corsi di area umanistica e socio-sanitaria e a vantaggio del genere maschile per i corsi di area tecnico-scientifica.

Obiettivo 4 - Promuovere misure idonee a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro flessibilità, telelavoro e lavoro agile

In merito a questo obiettivo sono state realizzate diverse azioni, declinate in obiettivi di performance (OP), e in particolare: (i) Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura, attraverso la costituzione di una "banca ore docenza solidale" per personale docente e ricercatore in difficoltà al rientro dal periodo di astensione obbligatoria e/o congedo parentale continuativo e/o congedo per assistenza e carichi di cura frutto per la sua intera durata (1 per nucleo familiare e una sola volta per ciascun figlio/a o familiare, da compensare tramite recupero). Tale azione ha previsto la diffusione di una circolare informativa a tutto il personale docente sulle modalità di costituzione della banca ore solidale e la richiesta di presentazione di domanda e offerta tra docenti "solidali" e docenti "bisognosi". Sono emerse 7 comunicazioni di offerta e 1 richiesta, che è stata esaudita; (ii) Diffusione delle conoscenze di base, giuridiche e procedurali per la fruizione dei congedi parentali dei padri, attraverso la trasmissione a tutto il personale di una nota informativa delle novità in materia di congedi di paternità e congedi parentali e delle modalità di fruizione con relativo modulo di richiesta, nonché la diffusione di un video in cui la responsabile del settore gestione carriere TAB e CEL e la

responsabile della divisione 2 illustrano nello specifico le novità introdotte dal D. Lgs. 105/2022, successivamente pubblicato anche sul sito web di Ateneo; iii) Agevolare l'accesso delle famiglie della comunità accademica agli asili nido/prima infanzia e ai centri estivi, attraverso un sondaggio per valutare le reali esigenze del personale TA e l'eventuale stipula di convenzioni per l'accesso agli asili nido/prima infanzia e ai centri estivi. L'azione non è stata realizzata, il sondaggio, infatti, non ha evidenziato una reale necessità sia perché l'età media elevata delle/i dipendenti non presuppone la presenza di figli minori sia perché le/i medesimi hanno indicato una preferenza per attività sportive, di baby-sitting e di "dopo-scuola" da svolgere nei pressi delle abitazioni; (iv) Sviluppo di servizi di assistenza all'infanzia all'interno dell'ambiente di lavoro per il quale è stato realizzato uno studio di fattibilità, presso i campus universitari di Chieti e Pescara, volto a individuare aree adatte alla realizzazione di spazi kids-friendly e zone dedicate all'allattamento e a valutare l'impegno economico degli interventi di edilizia ordinaria e straordinaria, di manutenzione e di acquisito delle forniture di beni ed arredi. L'azione è stata portata a compimento nell'anno solare 2023 ed è in corso la realizzazione dei suddetti spazi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Obiettivo 5 - Promuovere il benessere lavorativo e organizzativo e la qualità della vita lavorativa

In merito a questo obiettivo sono state intraprese le seguenti azioni, declinate in obiettivi di performance (OP):

(i) Introduzione di 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, l'adozione permanente delle modalità lavorative di telelavoro, lavoro agile, flessibilità oraria e diritto alla disconnessione, per i quali è stata redatta una bozza di regolamento; (ii) Costruzione di un ambiente di studio e lavoro inclusivo attraverso l'implementazione delle carriere Alias, che ha previsto la costituzione di un servizio integrato, in ottemperanza della procedura indicata nel Regolamento per l'attivazione delle carriere (art. 3, comma 1), il quale fornisce supporto per le procedure e le attività attribuibili alla carriera alternativa. Si è proceduto, inoltre, alla nomina di un coordinatore del servizio medesimo e all'adeguata pubblicizzazione del servizio sul portale di Ateneo, per la diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento Carriere Alias (<https://www.unich.it/didattica/iscrizioni/carriera-alias>). Si è provveduto, infine, al monitoraggio della misura per il 2023 e alla verifica di tutte le pratiche portate a termine con successo (n. 8) rispetto alle richieste. Per il 2024 le attività proseguiranno regolarmente con una intensificazione delle attività di diffusione e promozione per le quali è previsto il coinvolgimento attivo del CUG; (iii) Adozione di una prospettiva di genere e promozione delle pari opportunità nella cultura organizzativa, nei processi e nelle pratiche istituzionali, con l'avvio delle procedure per la redazione e pubblicazione del Bilancio di Genere a cura di un gruppo di lavoro costituito ad hoc e coordinato dalla Delegata del Rettore al bilancio di genere.

Nell'ambito delle attività volte al benessere lavorativo, il Settore Performance conduce regolarmente un'indagine, nell'ambito del progetto "Best Practices", in collaborazione col Politecnico di Milano. L'indagine è rivolta al personale TAB e CEL e si svolge nei mesi di aprile e maggio di ogni anno. I dati raccolti nel triennio 2021-23 e trasmessi al CUG, sono stati dal medesimo analizzati e si riporta di seguito una sintesi dei risultati.

La misurazione è stata effettuata con un Questionario composto da oltre 80 affermazioni (item), per ognuna delle quali è chiesto di esprimere un grado di accordo/disaccordo su scala Likert a 6 passi (es. 1= per nulla d'accordo, 6= assolutamente d'accordo). Gli item riguardano argomenti che rientrano in macro-aree tematiche, che tutte insieme concorrono a definire la percezione del benessere lavorativo del personale TAB e CEL Ud'A, e che dovrebbero corrispondere a sotto-dimensioni del costrutto misurato. Al momento non si hanno informazioni sullo strumento, per cui sono state ricavate 3 macro-aree dal contenuto degli item ed è stata calcolata la media delle risposte a ciascuno di essi per ogni macro-area (v. grafici a pag.11 e 12):

- 1) Benessere lavorativo e clima organizzativo
- 2) Performance
- 3) Leadership

Il commento agli item che segue si limita all'evidenziazione di punti forza e criticità emersi in modo costante dalle valutazioni nel triennio considerato.

All'indagine ha partecipato, nei 3 anni di rilevazione, circa il 50% del personale TAB e CEL, con una significativa flessione nel 2022, come mostra la tabella sottostante. I dati demografici evidenziano una marcata preponderanza del genere femminile e di personale con una elevata anzianità di servizio (>20 anni), maggiore della media nazionale di riferimento. La maggior parte delle/i

partecipanti è di categoria B, C, e D senza indennità di responsabilità, e presta servizio nelle strutture decentrate dell'Ateneo.

Anno	M (TAB + CEL)	F (TAB + CEL)	%M	%F	Totale (TAB + CEL)
2021	136 + 3 (139)	190 + 20 (210)	39.83	60.17	326 + 23 (349)
2022	133 + 3 (136)	198 + 20 (218)	38.42	61.58	331 + 23 (354)
2023	145 + 4 (149)	217 + 20 (237)	38.60	61.40	362 + 24 (386)

1. Benessere e clima organizzativo

ITEM	DOMANDE				
A1	Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	Ho la possibilità di prendere pause durante il lavoro	Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	Il mio ambiente di lavoro è soddisfacente	NON mi capita mai di avvertire situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano
A2	Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo		
A3	Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbattermi in atteggiamenti ostili	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	

Gli item A1-A3 descrivono maggiormente l'ambiente di lavoro. I primi due sono costanti nel triennio considerato e con valutazione positiva. E' da evidenziare una flessione sul giudizio del lavoro agile nel 2023. Critico e in flessione negativa durante il triennio è il giudizio sulla gestione degli errori e sul carico di lavoro (circa 2.5/6).

ITEM	DOMANDE				
B	Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a	Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a	Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato/a		

	correttamente e con rispetto	correttamente e con rispetto	correttamente e con rispetto		
C	Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	
D	Il percorso di sviluppo professionale di ciascuno/a è ben delineato e chiaro	Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nella mia organizzazione siano legate al merito	L'organizzazione dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	La posizione da me attualmente occupata è adeguata al mio profilo professionale	Sono soddisfatto/a del mio percorso professionale all'interno dell'organizzazione
E	Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	Ho la possibilità di programmare in autonomia le attività da svolgere nel mio lavoro	Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	
F	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? Mi sento parte di una squadra		Mi rendo disponibile per aiutare i/le colleghi/e anche se non rientra nei miei compiti	Sono stimato/a e trattato/a con rispetto dai/lle colleghi/e	Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti

Dall'analisi dell'item B, inerente alla percezione di discriminazione (identità di genere, età, disabilità), emerge un punteggio sempre positivo nel triennio (circa 4.5/6), indicando che le discriminazioni sono mediamente poco percepite dai rispondenti. Di contro, è sempre poco positivo o negativo (uguale o inferiore a 3/6) il giudizio espresso sulla percezione di equità dell'organizzazione del lavoro (in base anche alla retribuzione), sulle prospettive di carriera e sull'adeguatezza del percorso professionale. La situazione migliora (punteggio sempre superiore a 4/6 nel triennio) se si considerano il giudizio sulle risorse e strumenti forniti dall'Ateneo per lavorare e il clima di solidarietà reciproca tra i colleghi.

ITEM	DOMANDE						
G	Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? L'organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata	Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	L'organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	Le richieste di lavoro che mi vengono fatte da vari colleghi/uffici sono tra loro compatibili	Il personale viene coinvolto in merito ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro

	attività di formazione						
H	I valori seguiti e i comportamenti praticati nell'organizzazione sono coerenti con i miei valori personali	Il lavoro che faccio mi rende orgoglioso/a	Per garantire l'efficacia della mia organizzazione sono disposto/a ad impegnarmi più di quanto atteso	Mi sento parte della mia organizzazione	Il lavoro che svolgo ha un impatto sulla società		

Relativamente alla conciliazione vita-lavoro e alle strategie di gestione messe in atto per la formazione, nel triennio il giudizio è sempre mediamente poco positivo (circa 3/6), ciononostante i/le rispondenti giudicano in modo sufficientemente positivo (sempre > di 4/6 nel triennio) l'impatto sulla società del proprio lavoro, esprimono un buon grado di orgoglio per l'attività lavorativa e un buon sentimento di appartenenza all'Ateneo.

2. Performance

ITEM	DOMANDE									
	Sono informato/a sulle strategie dell'organizzazione	Condivido gli obiettivi strategici dell'organizzazione	Sono chiari i risultati ottenuti dall'organizzazione	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione						
L										
M	Ritengo di essere valutato/a sulla base di elementi importanti del mio lavoro	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'organizzazione con riguardo al mio lavoro	Sono informato/a sulla valutazione del mio lavoro	Sono informato/a su come migliorare i miei risultati						
N	Sono coinvolto/a nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	Sono tutelato/a se non sono d'accordo con il/la mio/a valutatore/trice sulla valutazione della mia performance	I risultati della valutazione mi aiutano a migliorare la mia performance	L'organizzazione premia le persone capaci e che si impegnano	I criteri per la pianificazione e la valutazione della performance sono illustrati con chiarezza al personale	La valutazione della performance è un elemento importante nella pianificazione dello sviluppo professionale all'interno dell'organizzazione	Ritengo adeguata la tempistica prevista dal sistema di valutazione	La tempistica prevista dal sistema viene rispettata	Nel corso dell'anno vengono effettuate verifiche intermedie	

Il sistema di valutazione della performance presenta un trend identico nei tre anni considerati. La valutazione rispetto alla chiarezza delle strategie, degli obiettivi strategici e dei risultati ottenuti è sempre poco positiva (inferiore a 3.5/6); di poco migliore il giudizio su quanto il sistema di valutazione concorre al riconoscimento del contributo personale e dello sviluppo professionale (circa 3.7/6). Nonostante tali criticità, il personale stima in modo sufficientemente positivo il sistema di valutazione e ritiene di essere informato su come migliorare il proprio lavoro.

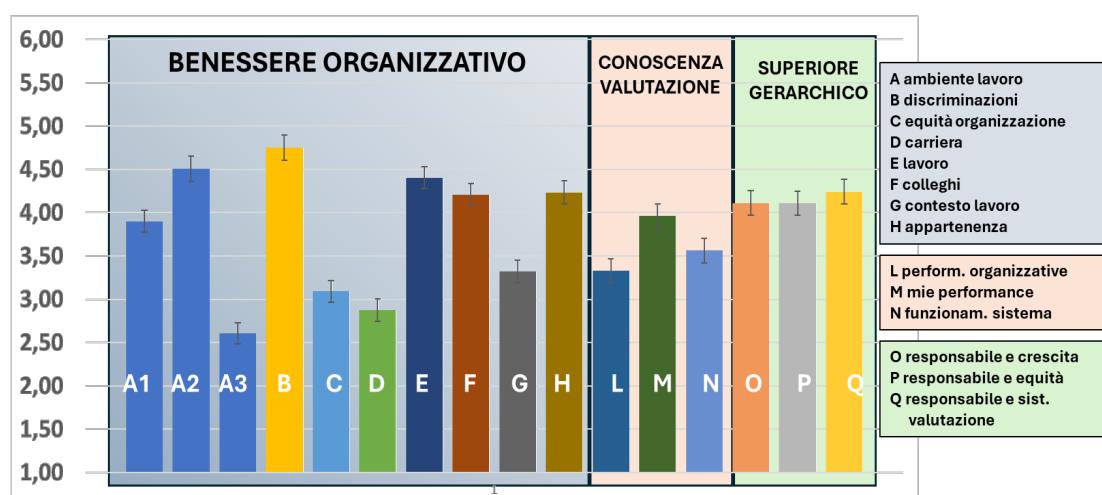
3. Leadership

ITEM	DOMANDE			
O	Il/La mio/a responsabile mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	Il/La mio/a responsabile riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	Il/La mio/a responsabile è sensibile ai miei bisogni personali	Il/La mio/a responsabile riconosce quando svolgo bene il mio lavoro
P	Il/La mio/a responsabile agisce con equità	Il/La mio/a responsabile gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	Stimo il/La mio/a responsabile e lo/la considero una persona competente e di valore	Il/La mio/a responsabile incoraggia le persone del gruppo ad esprimere idee e suggerimenti
Q	Il/La mio/a responsabile mi valuta con equità	Il/La mio/a responsabile condivide i criteri che utilizza per la valutazione della mia prestazione	Il/La mio/a responsabile ha discusso con me piani e obiettivi per migliorare la mia prestazione	Il/La mio/a responsabile facilita il mio percorso di sviluppo a partire da quello che emerge dalla valutazione della mia prestazione

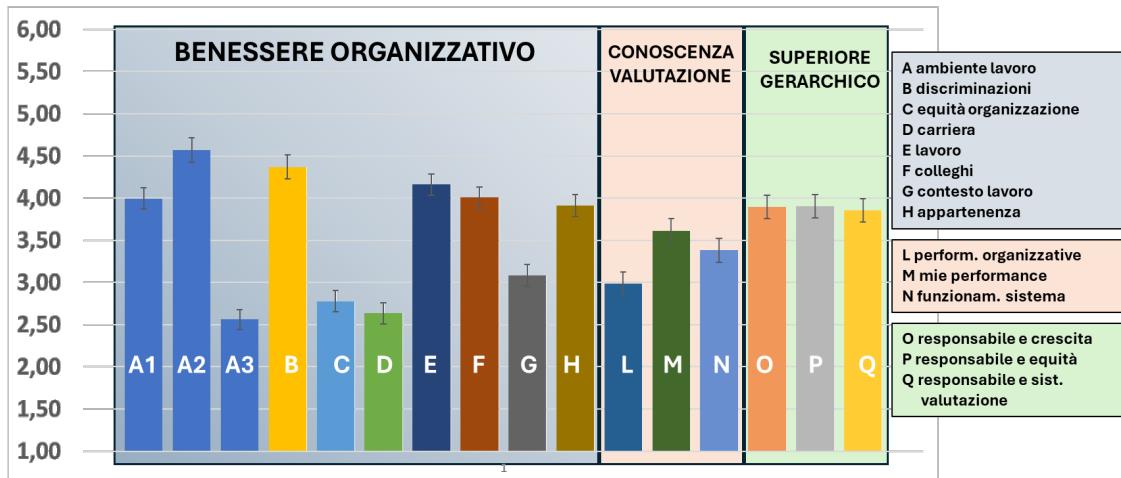
Complessivamente, i giudizi sull'operato del responsabile/leader sono sempre discretamente positivi nel triennio (circa 4/6) per tutti gli item considerati. Il comportamento e la professionalità di tale responsabile vengono riconosciuti in diversi aspetti, contribuiscono abbastanza al benessere personale e creano un buon clima lavorativo.

Di seguito si riportano le medie delle risposte a tutti gli item nel triennio considerato, divisi per macro-aree. Le colonne colorate rappresentano le medie delle risposte agli item ottenute sommando i punteggi individuali e dividendo il risultato per il numero delle/i rispondenti; le barrette verticali nere in cima ad ogni colonna indicano l'errore standard sulla stima della media.

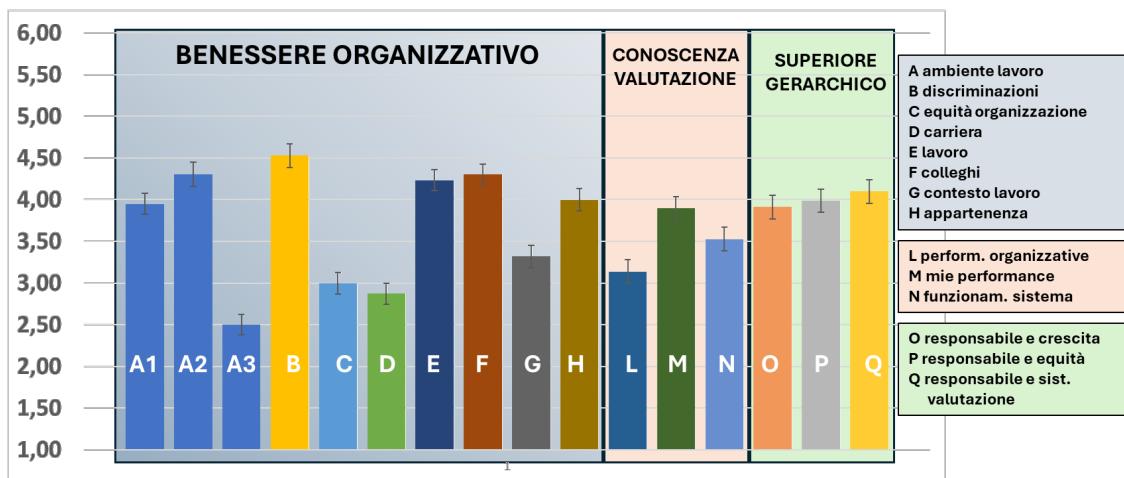
2021 – TOTALE



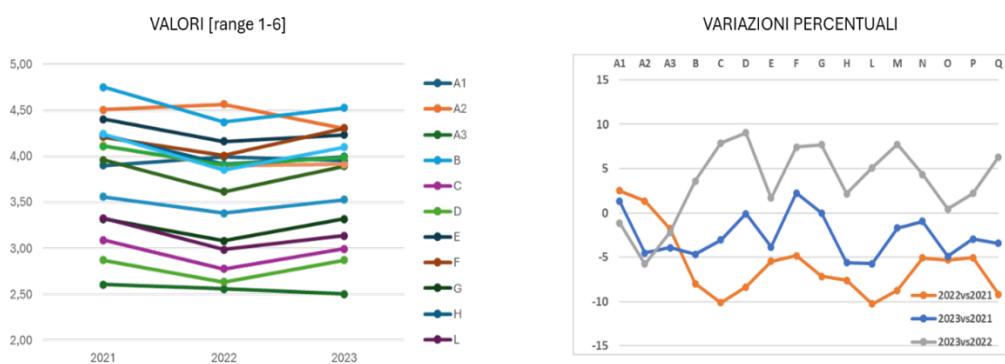
2022 – TOTALE



2023 – TOTALE



VALUTAZIONI LONGITUDINALI



Le variazioni percentuali tra gli anni, più chiaramente evidenti nel grafico delle variazioni longitudinali a destra, mostrano un trend negativo delle valutazioni nel 2022 nel confronto con il 2021 (curva arancione) e con il 2023 (curva blu). Il confronto tra il 2023 e il 2022 (curva grigia) mette in luce invece un miglioramento delle valutazioni. E' da notare comunque che nessun item raggiunge una fascia alta di valutazione (tra 5 e 6).

La non conoscenza delle caratteristiche dello strumento e la limitata partecipazione del personale non hanno consentito una lettura puntuale dei risultati del sondaggio, tantomeno hanno consentito di trarre conclusioni certe, non avendo contezza delle sotto-scale e, per questo, non avendo potuto ricavare la media di ogni sotto-dimensione della misura. Ciò rappresenta un limite alla lettura e interpretazione dei dati. Si rimarca, inoltre, l'assenza di domande tese ad accertare il benessere delle/i dipendenti in condizioni di precarietà e di fragilità.

In considerazione di quanto esposto, si auspica che l'amministrazione rinforzi le azioni di incoraggiamento alla partecipazione, che si possano ottenere dal Politecnico di Milano informazioni specifiche sullo strumento e sul suo funzionamento psicométrico e che sia possibile affiancare una indagine interna volta a colmare alcune lacune, al fine di evidenziare meglio criticità e punti di forza delle strategie adottate dall'ateneo e approntare le giuste correzioni o il potenziamento delle azioni che hanno dato esito positivo.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

La mancanza di un Bilancio di Genere aggiornato non consente una valutazione puntuale della distribuzione per genere del personale, delle retribuzioni e delle performance in termini di acquisizione di fondi competitivi da parte del personale docente. Le informazioni richieste in questa sezione si possono desumere in parte dalla SEZIONE 3, dove sono stati evidenziati gli obiettivi di pari opportunità 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 2024.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ'

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 2023-2026 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 Ardonino
- 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
- Dott.ssa Azzurra Stefanucci

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

- Dott.ssa Felicia D'Apolito
- 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 dei dottorandi e degli specializzandi:

- Dott.ssa Camilla De Simone

Rappresentanti degli studenti designati dalla CONSULTA DEGLI STUDENTI:

- Milena Cicarella
- Nicholas Di Domizio.

Nel 2023 al CUG dell'Università di Chieti-Pescara non risulta assegnato un budget annuale.

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, tavola rotonda, 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).

Normativa che regolamenta 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. modifiche 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.

B. ATTIVITA'

Il CUG nell'attuale composizione ha all'attivo poco più di un anno di operatività, che ha svolto, in continuità col precedente, 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 2022 si è svolto con frequenza mensile nelle forme di riunioni in forma plenaria (complessivamente 10) o per gruppi di lavoro su temi specifici, comunicazioni email e interPELLI tramite email, indirizzati a tutti i membri del Comitato. I temi trattati hanno riguardato prevalentemente le segnalazioni recepite dal Comitato in tema di benessere lavorativo e pari opportunità, la verifica sull'attuazione da parte dell'Ateneo delle azioni positive proposte dal CUG, l'organizzazione di seminari ed eventi.

I gruppi di lavoro hanno recepito le indicazioni contenute nella relazione del CUG riferita all'anno 2022, la quale aveva evidenziato che la misura *Carriere Alias*, prevista dal PAP 2018-20, aveva completato l'iter burocratico di attuazione (v. Relazione CUG 2021-22, B.2.2), in base al *Regolamento per le carriere Alias per persone transgender* (D.R. 936/20), compresa l'individuazione e la nomina dei referenti per le procedure amministrative e dei tutor per le componenti studentesca e docente/PTA. Tuttavia, la relazione evidenziava la necessità di implementare e mettere a regime la misura. L'amministrazione ha recepito l'indicazione inserendo un obiettivo e un'azione specifica nel GEP (Area1, Ob. 3, Azione 4 "Costituzione di un servizio integrato per l'attivazione della Carriera Alias" sotto-azione B "Diffusione e promozione dei contenuti del Regolamento Carriere Alias" e sotto-azione C "Monitoraggio della misura Carriere Alias"), declinati in obiettivo di performance (OP 383) affidato alla Segreteria studenti di Economia e Lingue, con il supporto del settore statistiche e del settore applicativi servizi studenti.

Il CUG ha vigilato sull'attuazione delle suddette azioni fornendo consulenza e supporto propositivo. L'attività è stata svolta dal Gruppo di lavoro sul *Benessere lavorativo* (v. Azioni positive).

In secondo luogo, la relazione del CUG evidenziava l'interesse dell'amministrazione per l'istituzione della figura di Consigliera/e di Fiducia e l'adozione di un codice di condotta per la prevenzione e il contrasto alle molestie e violenze psicologiche e sessuali, previsti dal PAP 2021-23, stimolando il CUG a nominare un gruppo di lavoro tematico e a predisporre una bozza sia del Codice di condotta sia dell'Avviso di conferimento dell'incarico di Consigliera/e di fiducia.

L'interesse dell'amministrazione si è concretizzato, anche in questo caso, con l'inserimento di questi due obiettivi nel GEP 2022 (Area 5, ob. 1, sotto-azioni A e B) declinati in obiettivi di performance (OP 425) e affidati al Settore Normativa e attività negoziale.

Il CUG ha vigilato sul raggiungimento dei suddetti obiettivi e sulla realizzazione delle azioni, fornendo consulenza e supporto propositivo. L'attività è stata svolta dal gruppo di lavoro sul '*Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle violenze morali, psicologiche e sessuali e il loro contrasto e istituzione della Figura di Consigliera/e di fiducia*' (v. Azioni positive).

Infine, la relazione del CUG 2021-22 evidenziava che, tra le azioni positive per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità, era stata prevista ripetutamente (PAP 2018-20 e 2021-23) l'adozione di *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo*, cui si erano aggiunte nel 2021-23 anche *attività di formazione* ad esso legate. Tali obiettivi, nonostante l'intensa attività condotta dal CUG e dal gruppo di lavoro tematico in collaborazione con l'omologo Gruppo di Lavoro

sul Linguaggio di Genere della Commissione di genere della CRUI, non aveva prodotto risultati concreti, riconoscendo però in proposito un'effettiva difficoltà di realizzazione riscontrata anche in altri Atenei. L'amministrazione ha recepito l'osservazione del CUG e inserito entrambi gli obiettivi nel GEP (Area 1, Ob. 5, sotto-azioni A e B) declinandoli in obiettivi di performance (v. supra SEZIONE 3 obiettivo 2) non raggiunti nel 2023.

Anche in questo caso, il CUG ha vigilato e fornito consulenza e supporto propositivo. L'attività è stata condotta dal Gruppo di lavoro su *Linguaggio di Genere* ed è riportata tra le azioni positive.

POTERI PROPOSITIVI, CONSULTIVI E DI VERIFICA:

Il CUG ha esplicato i compiti propositivi, consultivi e di verifica sugli obiettivi e sulle azioni previsti dal PAP, alcune delle quali avviate negli anni precedenti e che hanno richiesto fasi preparatorie, organizzative e attuative piuttosto complesse.

Il CUG, nella sua funzione consultiva partecipa al *Tavolo di monitoraggio delle azioni previste dal Gender Equality Plan* di Ateneo, tra le componenti amministrativa e docente che hanno collaborato alla sua redazione. Il Tavolo ha avviato una puntuale azione di verifica dello stato di avanzamento delle azioni e degli ostacoli alla piena realizzazione, al fine di approntare misure correttive, avviare consultazioni e proporre l'aggiornamento degli obiettivi al triennio 2025-27. L'auspicio è che il Tavolo contribuisca a realizzare un collegamento armonico degli obiettivi di pari opportunità, valorizzazione del benessere lavorativo e lotta alle discriminazioni tra il Piano triennale delle Azioni Positive, il Gender Equality Plan e il Piano strategico di Ateneo.

Azioni positive

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Tali azioni sono state proposte e condotte da un gruppo di lavoro tematico, composto dai proff. Carradori, Marzetti e Alparone, e hanno riguardato sia (a) il monitoraggio delle percezioni del personale sulle condizioni lavorative e il benessere, inteso come percezione di riconoscimento, valorizzazione, supporto e non discriminazione, sia (b) l'implementazione e il monitoraggio della misura Carriere Alias.

In merito alla prima azione, il gruppo di lavoro ha analizzato i dati dell'indagine nazionale, annualmente proposta dal Settore performance, in forma non aggregata, osservando e valutando il trend di variazione nei punteggi medi di risposta agli item degli ultimi tre anni (v. report in Obiettivo 6). L'attività ha confermato l'utilità e l'importanza dell'indagine nel complesso, evidenziando anche la necessità di migliorare l'utilizzo dello strumento di misura, al momento poco vantaggioso per la programmazione di azioni di miglioramento.

In merito al monitoraggio e all'implementazione delle Carriere Alias, il gruppo si lavoro ha contribuito alla realizzazione dell'ob. 3, Azione 4 del GEP, con la nomina del Coordinatore del servizio integrato, e ha provveduto alla creazione di una pagina web dedicata, con la collaborazione del settore Servizi web di ateneo, dove sono attualmente reperibili la normativa di riferimento, le informazioni per la procedura di attivazione per gli studenti/le studentesse e i recapiti delle figure di riferimento. Il lavoro di monitoraggio proseguirà nel 2024, con attenzione agli indicatori di risultato sul grado di soddisfazione degli utenti e sulla funzionalità e celerità del servizio. E' prevista, inoltre, un'azione mirata al rilascio della smart card elettronica con identità alias, in uso alla comunità studentesca e al personale docente e tecnico amministrativo, quale documento di riconoscimento e identificazione ad uso interno.

Azioni atte a favorire le pari opportunità

- Lotta agli stereotipi di genere

Le azioni in questa direzione sono state condotte dal Gruppo di lavoro tematico composto dai Proff. Ar dovino, Cavuta, Costantini, dalla componente studentesca Cicarella e De Simone, con la collaborazione esterna della Dr. Cermignani del personale tecnico-amministrativo.

Il gruppo, in accordo con gli obiettivi specifici del PAP e del GEP (Are1 Ob. 5, Azione 6, sotto-azioni A, B, C; v. supra Ob. 2), ha lavorato ad una proposta di formazione sull'adozione di un linguaggio amministrativo rispettoso del genere, rivolta al personale responsabile della redazione dei documenti amministrativi e della comunicazione interna/esterna dell'Ateneo. Il Gruppo di Lavoro ha preso contatto con due docenti linguistiche esperte del tema, appartenenti all'Università Ca' Foscari di Venezia e dell'Università di Napoli "Federico II" rispettivamente, al fine di valutare convenienza e fattibilità di corsi formazione già realizzati nei suddetti atenei, da sottoporre all'attenzione del Settore Gestione delle Risorse Umane. Specificamente, sono stati valutati:

- il MOOC (Massive Open Online Courses; link: <https://lms.federica.eu/enrol/index.php?id=293.>), un corso di 15 unità sull'acquisizione e l'uso consapevole di un linguaggio non discriminatorio dell'identità di genere, prodotto dall'Università Federico II, completamente gratuito che dà diritto a certificazione mediante superamento di un test finale;
- un corso dell'Università Ca' Foscari, accessibile su EduOpen (link: https://newdev.eduopen.org/eduopenv2/course_details.php?courseid=232) di cui usufruiscono, tra le altre, le università di Pisa e Ferrara. Il corso viene "aperto" due volte l'anno (8 marzo e 25 novembre), ma potrebbe essere aperto, per singoli atenei, sulla base di esigenze calendariali specifiche;
- un corso/webinar individualizzato per l'Ud'A, della durata di 5 ore circa (due ore di lezione frontale e tre ore di disponibilità per domande, approfondimenti, consulenza), già sperimentato per l'Università della Calabria, con la possibilità di ampliamento in base alle esigenze (costo stimato 500 euro ca).

Al fine di un'opera di sensibilizzazione della comunità accademica e della cittadinanza sull'importanza dell'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere, il gruppo ha lavorato, inoltre, alla formulazione di una proposta di evento culturale, a carattere accademico-istituzionale, da realizzarsi entro la fine del 2024, per il quale ha previsto la partecipazione di accademici italiani esperti del tema.

Il CUG, inoltre, ha partecipato attivamente ai lavori del Gruppo di lavoro sul linguaggio di genere della CRUI, coordinato dalla Prof. C. Robustelli, membro dell'Accademia della Crusca.

Azioni volte a contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche sessuale

Le azioni in questa direzione sono state condotte dal Gruppo di lavoro tematico composto dalla Prof. Alparone e dalle Dr. Lesti e D'Apolito. In continuità con le azioni svolte dal precedente CUG, si è provveduto a completare la redazione del *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie e delle violenze morali, psicologiche e sessuali e il loro contrasto*, che contiene le indicazioni per l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di Fiducia, per la quale è in preparazione un Avviso pubblico e una procedura di selezione (v. Sez. 3 – PARITA'/PARI OPPORTUNITA', Ob. 2).

Il gruppo di lavoro ha anche avviato le consultazioni per con il Delegato del Rettore al counseling psicologico e con la Presidente del Coordinamento dei centri antiviolenza e case rifugio della

Regione Abruzzo, Dr. Marialaura Di Loreto, per la progettazione di uno *Sportello anti-violenza*, rivolto alla comunità studentesca, così come previsto dal GEP (Area 5, Ob. 2, Azione 3, Sotto-azione A).

Azioni volte alla sensibilizzazione e promozione culturale sui temi di parità/pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere

Le azioni in questa direzione sono state condotte dal Gruppo di lavoro tematico, composto da S. Alberici, M. Costantini, F. D'Apolito, R. De Girolamo, e L. Marzetti.

Nello specifico sono stati realizzati i seguenti eventi:

- la Tavola Rotonda “*MAI PIÙ DA SOLE. Esperienze e proposte a confronto per costruire nuovi orizzonti nella lotta alla violenza di genere in Abruzzo*”, tenutosi presso il Campus di Chieti il 20 novembre 2023, in occasione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne. L’evento ha messo in dialogo realtà istituzionali, accademiche e politiche, e realtà associative impegnate nella realizzazione della parità di genere e nel contrasto alla violenza di genere in Abruzzo, in uno spazio di riflessione, condivisione delle esperienze e progettualità operativa. All’evento hanno preso parte la Presidente della Commissione Pari Opportunità della Regione Abruzzo, Dr. Maria Chiara D’Agostino, le Assessore alle Pari Opportunità dei Comuni di Pescara e Chieti, dr. Nicoletta Di Nisio e dr. Chiara Zappalorto, la Responsabile dei Centri Antiviolenza di Vasto e Lanciano, dr. Felicia Zulli, la Presidente del Coordinamento dei centri antiviolenza e case rifugio della Regione Abruzzo, Dr. Marialaura Di Loreto, la presidente del Centro antiviolenza Ananke di Pescara, dr. Brunella Capisciotti e la Portavoce Regionale della Conferenza Donne Democratiche, dr. Lorenza Panei.
- Il convegno “*Essere donna in tempi di crisi: diritti negati tra guerre, migrazioni e divieti religiosi*”, tenutosi presso il Campus di Chieti il 15 marzo 2023, in occasione della Giornata Internazionale della Donna. L’evento, moderato da Francesca Romana Alparone ed Elvira Diana, ha visto la partecipazione di quattro relatrici di atenei nazionali e internazionali (Aida Čopra, Persida Lazarevic, Sara Borrillo e Leila Karami) e ha affrontato il tema della disparità di condizioni e diritti delle donne nel mondo, in relazione soprattutto alle aree di crisi con particolare attenzione per i Balcani e per paesi islamici.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nella Seduta del Comitato Unico di Garanzia del 19 aprile 2024 il CUG prende atto della bozza di Relazione annuale 2023, predisposta dai membri del Comitato, e tramite un successivo intervento ne approva i contenuti. Analizzando i dati forniti dall’Amministrazione sul personale elabora le seguenti osservazioni:

- Per quanto riguarda il personale docente, i dati (Tab 1.1.) mostrano una netta prevalenza del genere femminile (389 contro 125 uomini); la percentuale dei professori incardinati nel ruolo apicale di P.O. è doppia rispetto alle colleghe, ma si riequilibra nel ruolo di P.A. pur non raggiungendo la parità. La percentuale invece si inverte nel ruolo di ricercatore in entrambe le posizioni a tempo indeterminato e determinato.
- I dati del personale TA mostrano, anche in questo caso, una netta prevalenza del genere femminile (220 donne contro 147 uomini). Relativamente alla ripartizione per genere ed

età nei livelli di inquadramento (Tabella 1.2) si può notare che le donne ricoprono in maniera paritaria la categoria di dirigenti rispetto agli uomini; il genere femminile è rappresentato in maniera preponderante in tutte le ulteriori categorie. Si evidenzia, inoltre che oltre il 50% del personale TA ha 51 o più anni e il 35% ne ha 61 o più, mentre solo 2 donne e nessun uomo è al di sotto dei 30 anni e, complessivamente, solo il 2% degli uomini e il 4% delle donne ha un'età compresa tra 31 e 40 anni. Si valuta quindi opportuno considerare azioni positive che tengano conto del progressivo invecchiamento della forza lavoro. Si ritiene, inoltre, conveniente conoscere meglio le necessità, i bisogni e più in generale l'esperienza lavorativa della fascia di età più anziana, considerando anche il genere, al fine di progettare azioni ad hoc a livello gestionale.

- La tabella 1.1.3 mostra una pressoché equa distribuzione di genere nell'utilizzo della modalità part-time

Non si è in grado di fornire ulteriori considerazioni poiché non sono stati ricevuti tutti i dati previsti dall'Allegato 1, il che evidenzia una difficoltà organizzativa, dovuta, probabilmente, ad un sovraccarico lavorativo degli uffici preposti, che si auspica possa essere risolta nei prossimi anni, permettendo al CUG di esprimere al meglio la propria funzione.