



Università Iuav di Venezia

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'UNIVERSITÀ IUAV DI VENEZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2023

Il presidente
prof. Massimiliano Ciammaichella

25 marzo 2024

INDICE

Sommario

PREMESSA	4
RIFERIMENTO NORMATIVO	4
FINALITÀ	4
STRUTTURA DELLA RELAZIONE	5
PRIMA PARTE: L'ANALISI DEI DATI	6
PREMESSA	7
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	7
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	24
FLESSIBILITÀ ORARIA, FERIE, RIPOSI SOLIDALI, SCOSTAMENTI ORARI	24
LAVORO AGILE E TELELAVORO	24
PART TIME	26
MATERNITÀ E PATERNITÀ	26
PERMESSI E CONGEDI PER DISABILITÀ PROPRIA O PARENTALE	27
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	28
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE	28
FORMAZIONE E FRUIZIONE PER GENERE	30
ADOZIONE DEL BILANCIO DI GENERE E DEL PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE	31
COMPOSIZIONE PER GENERE DI COMMISSIONI DI CONCORSO PER RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	34
DIFFERENZIALI RETRIBUTIVE DONNA/UOMO	34
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	36
IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	36
IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	38
SEZIONE 5. PERFORMANCE	42
	2

SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL CUG	44
MODALITÀ DI NOMINA DEL CUG	44
EVENTUALE DOTAZIONE DI BUDGET ANNUALE EX ARTICOLO 57 DEL DECRETO LEGISLATIVO 165/2001	45
RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE DI COMPONENTI, O INTERVENTI REALIZZATI A COSTO ZERO CON SPECIFICAZIONE DEGLI ARGOMENTI OGGETTO DI FORMAZIONE	45
RICONOSCIBILITÀ/VISIBILITÀ	46
PRESA IN CARICO DEI PARERI	46
LE ATTIVITÀ DEL CUG	47
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	48
1. PIANO AZIONI POSITIVE	48
2. STRESS E DISAGIO LAVORATIVO	48
3. AGGIORNAMENTO DELL'ANAGRAFE RELATIVA AI TITOLI DI STUDIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	48
4. TELELAVORO E LAVORO AGILE	48
5. BILANCIO DI GENERE E GEP	49
6. ASSUNZIONI E BORSE DI DOTTORATO DISAGGREGATE IN BASE AL GENERE	49

PREMESSA

riferimento normativo

Le funzioni del comitato unico di garanzia dell'Università luav di Venezia trovano fondamento nella normativa e in particolare:

- nell'articolo 57 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 integrato dall'articolo 21, comma 1, lettera c) della legge 4 novembre 2010 n. 183;
- nelle linee guida dettate dalla direttiva 4 marzo 2011 in merito alla costituzione e alle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) emanate di concerto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità;
- per le università, nelle indicazioni in materia di pari opportunità del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con Atto di indirizzo della Ministra Valeria Fedeli del 14 maggio 2018 n. 39;
- nella direttiva 26 giugno 2019 n. 2 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»;
- nell'articolo 16 dello statuto dell'Università luav di Venezia;
- nel regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti emanato con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 54.

Il CUG si è dato queste linee guida e obiettivi:

- favorire una serie di azioni che promuovano trasparenza ed eticità all'interno di tutti i corpi che formano la comunità luav, nella convinzione che la qualità del lavoro comune debba relazionarsi con le buone pratiche;
- sostenere l'idea che la garanzia del benessere non riguarda soltanto gli aspetti materiali del lavoro, ma anche le condizioni psicologiche e la crescita culturale delle componenti della comunità luav;
- rendere nota in luav la presenza del CUG, di modo che costituisca effettivamente l'organo di riferimento per tutte le situazioni di disagio;
- dare una risposta rapida e tempestiva a tutte le segnalazioni; quando non di competenza CUG, sollecitare gli organi competenti perché le istanze abbiano una risposta rapida e tempestiva;
- incentivare azioni congiunte con altri enti e istituzioni, mirate al raggiungimento e alla diffusione di buone pratiche volte all'inclusività e al rispetto delle persone.

La presente relazione sulla condizione del personale è un adempimento del CUG, previsto dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, 4 marzo 2011, recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG", così come integrata dalla direttiva 2/2019.

finalità

Coerentemente con la natura dell'adempimento, la relazione ha un duplice obiettivo: offrire in trasparenza una rappresentazione della situazione del personale, analizzando i dati forniti

dall'amministrazione e, al tempo stesso, porsi come strumento utile a favorire azioni di benessere organizzativo, verificando lo stato di attuazione delle azioni positive adottate dall'amministrazione in materia di benessere organizzativo e welfare, pari opportunità e disabilità, conciliazione vita-lavoro. Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti dai vari organi interni alla propria struttura, per trarne conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: i principi di parità e pari opportunità, il benessere organizzativo, il contrasto alle discriminazioni, alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

struttura della relazione

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

- divisione risorse umane e organizzazione, in merito alla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.);
- progetto Good Practice che assolve agli obblighi derivanti dalla normativa in materia di benessere organizzativo, con riguardo alle risultanze e azioni introdotte.

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

PRIMA PARTE: L'ANALISI DEI DATI

Si offre una rappresentazione per tabelle della composizione del personale docente (compreso quello ricercatore, quando significativo rispetto al profilo e all'inquadramento contrattuale) e tecnico amministrativo dell'Università luav di Venezia, ripartita per: genere, fascia d'età, titolo di studio, tipologia contrattuale, qualifica professionale o profilo, livello, posizione organizzativa, fruizione di permessi e attività formativa.

Nelle tabelle e nel testo di questa relazione il richiamo a termini quali "uomo" e "donna", "maschile" e "femminile", fa riferimento esclusivamente a dati anagrafici del personale e non implica alcuna connotazione in termini di identità di genere, ruolo e orientamento sessuale.

I dati si riferiscono al 31 dicembre 2023.

PREMESSA

Nel corso del 2023 le persone che compongono il personale tecnico amministrativo dell'ateneo sono 245: 82 uomini e 163 donne.

Il personale docente, invece, ammonta complessivamente a 179: 99 uomini e 80 donne.

A seguire l'analisi di dettaglio, secondo quanto annunciato in premessa.

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

tabella 1.1a – ripartizione del personale tecnico amministrativo per genere, età e inquadramento

età inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
cat. C tempo determinato						1		1		
cat. D tempo determinato		2					2			
dirigenza tempo determinato				1						
cat. C	5	2	12	18	4	6	19	15	34	12
cat. D	1	2	5	13	10	1	10	9	30	9
cat. EP		1		2	2			1	6	5
dirigenza				2					1	1
totale personale	6	7	17	36	16	8	31	26	71	27
% sul personale complessivo	2,45	2,86	6,94	14,69	6,53	3,27	12,65	10,61	28,98	11,02

Si valutano le due categorie maggiormente significative da un punto di vista numerico (categoria C e D). Si rileva che il dato risulta ancora sbilanciato verso il basso nel caso delle donne, seppure in modo meno pronunciato rispetto agli scorsi anni.

Infatti, gli uomini a tempo indeterminato in categoria C sono 41 e in categoria D sono 31.

Le donne a tempo indeterminato in categoria C sono 86 e in categoria D sono 59.

Se le proporzioni fossero rispettate, seguendo la tendenza maschile, il personale femminile in categoria D dovrebbe essere di 65 unità.

Dal punto di vista dell'equilibrio di genere la situazione resta quindi squilibrata.

Nella categoria dirigenziale la situazione è tendenzialmente in equilibrio.

Si segnala il dato relativo all'età:

- se si valutano i dati del personale tecnico amministrativo, sotto e sopra i 50 anni, la situazione è fortemente squilibrata con 150 unità >50 anni e 95 <50, di cui 52 uomini >50 anni e 30 <50, e 98 donne >50 anni e 65 <50;

- se si valutano i dati del personale tecnico amministrativo, sotto e sopra i 40 anni, la situazione di equilibrio generazionale è ancora più marcata con 193 unità >40 anni e 52 <40, di cui 69 uomini >40 anni e 13 <40, e 124 donne >40 anni e 39 <40.

Il dato appare in linea con la tendenza nazionale di una marcata età alta del personale di pubblico impiego, dato il blocco prolungato dei concorsi nel decennio passato, ma ciò non esime dal denunciarlo come dato significativo, su cui intervenire in modo correttivo con gli strumenti a disposizione.

Per quanto concerne la situazione del personale a tempo determinato non si segnalano cambiamenti rispetto all'anno precedente, in cui per effetto dell'applicazione della procedura di reclutamento speciale, consentita dall'articolo 20 comma 1 del decreto legislativo 75/2017 (stabilizzazione), la quasi totalità delle persone è stata assunta a tempo indeterminato.

tabella 1.1b - ripartizione del personale docente per genere ed età nel ruolo

inquadramento \ età	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
docente I fascia		1	3	9	15		1	12	17	3
docente II fascia		2	15	17	11			2	11	7
ricercatore a tempo indeterminato					4				1	1
ricercatore a tempo determinato b)		6	8	1			2	6	4	
ricercatore a tempo determinato a)		4	2	1			9	4		
totale	0	13	28	28	30	0	12	24	33	11
% sul personale complessivo	0,00	7,26	15,64	15,64	16,76	0,00	6,70	13,41	18,44	6,15

Si valutano le classi che comprendono i soggetti incardinati o con prospettive di stabilizzazione a breve termine (ricercatori e ricercatrici a tempo determinato b), ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato, docenti di II fascia/associati, docenti di I fascia/ordinari).

Per i ricercatori (a tempo indeterminato o a tempo determinato b) =19; II fascia =45; I fascia = 28 per un totale di 92.

Per le ricercatrici (a tempo indeterminato o a tempo determinato b) = 14; II fascia = 33; in I fascia = 20 per un totale 67.

Come per l'anno scorso si nota una sproporzione ancora più evidente tra i numeri assoluti (92 vs 67), con una forte minoranza delle donne, mentre si mantiene un'identica proporzione interna: uomo e donna hanno la stessa ripartizione tra I e II fascia.

L'alta età del personale ricercatore è dovuta al fatto che quella a tempo indeterminato è una categoria a esaurimento, mentre la situazione si riequilibra per il personale ricercatore a tempo determinato (di tipo b).

tabella 1.2 - ripartizione del pta per genere, età e tipo di presenza

presenza	età	UOMINI							DONNE						
		< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
tempo pieno		6	7	17	33	14	77	93,91	8	30	18	53	20	129	79,14
part time					3	2	5	6,09		1	8	18	7	34	20,86
> 50%															
verticale su base annuale					1	1	2	40		1		1	1	3	8,82
verticale su base settimanale					1	1	2	40			4	7	3	14	41,18
orizzontale					1		1	20			4	9	3	16	47,06
misto												1		1	2,94
<50%															
verticale su base annuale															
verticale su base settimanale															
orizzontale															
misto															
totale		6	7	17	36	16	82	100	8	31	26	71	27	163	100
totale %		2,4	2,9	6,9	14,7	6,5	33,5	100	3,3	12,7	10,6	29	11	66,5	100

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza sul totale delle percentuali di personale di genere femminile, rispetto al personale di genere maschile, si conferma come per l'anno precedente una maggior frequenza di richieste di part time da parte delle donne. La sproporzione rivela una disparità di condizioni lavorative che non sembrano tanto imputabili all'amministrazione, nel concedere il part time, quanto piuttosto a condizioni sociali oggettive che caricano sulle donne le attività di cura e assistenza.

Con riferimento all'analogo dato riferito al personale docente, si è ritenuto di non duplicare la tabella sulla ripartizione per genere in relazione alla tipologia di contratto, considerata la grande maggioranza di docenti a tempo pieno.

Il dato sul tempo definito presenta numeri talmente ridotti da non risultare particolarmente rappresentativo.

Si tratta in totale di 15 unità di personale a tempo definito, delle quali 5 di prima fascia, 7 di seconda fascia, 1 ricercatore a tempo indeterminato, 2 ricercatori a tempo determinato. Di questi:

11 sono uomini (3 in I fascia e 7 in II fascia, 1 ricercatore a tempo indeterminato);

4 sono donne (2 in I fascia e 2 ricercatrici a tempo determinato di tipo b).

tabella 1.3a - posizioni di responsabilità del personale tecnico amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

tipo posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
responsabile di divisione	1	11,11	8	88,89	9	18,37
responsabile di servizio	11	29,73	26	70,27	37	75,51
incarico	1	33,33	2	66,67	3	6,12
totale personale	13	26,53	36	73,47	49	100,00
% sul personale complessivo	5,31		14,69		20	

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza sul totale delle percentuali di personale di genere femminile, rispetto al personale di genere maschile (66,53% vs 33,47%), la ripartizione del personale con posizioni di responsabilità tra uomini e donne rispetta la percentuale generale.

tabella 1.3 b - cariche accademiche, incarichi istituzionali e responsabilità didattiche e scientifiche del personale docente ripartiti per genere

incarico istituzionale	UOMINI		DONNE		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
rettore e prorettore	1	50%	1	50%	2	100%
delegati del rettore	2	50%	2	50%	4	100%
referenti del rettore	7	63,64%	4	36,36%	11	100%
componenti elettive in senato accademico	1	33,33%	2	66,67%	3	100%
direttore di dipartimento / scuola di dottorato / scuola di specializzazione	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
direttori coordinamento didattica / ricerca	2	100%			2	100%
coordinatori dei corsi di laurea:						
Triennale	2	40%	3	60%	5	40%
Magistrale	3	50%	3	50%	6	60%
responsabili scientifici alta formazione:						
corso di perfezionamento	1	25%	3	75%	4	100%
Master I livello	5	45,45%	6	54,55%	11	100%
Master II livello	7	77,78%	2	22,22%	9	100%
coordinatori di cluster / centri studio / unità di ricerca*	14	51,85%	13	48,15%	27	100%
responsabili dei laboratori	6	60%	4	40%	10	100%
responsabili di altri organi istituzionali (CUG, presidio della qualità, collegio di disciplina)	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
presidenti e coordinatori di commissioni di ateneo, comitati, gruppo di lavoro sulla sostenibilità	4	57,14%	3	42,86%	7	100%
totale	59	55,14%	48	44,86%	107	100%

* per questi incarichi in alcuni casi vi sono due figure di coordinamento, a volte dello stesso genere a volte di genere diverso; pertanto, è stato conteggiato 0,5 a seconda della distribuzione per genere.

Nella tabella sopra riportata, riferita al personale docente, sono raccolti i dati ripartiti per genere relativi a: cariche accademiche, incarichi istituzionali, responsabilità didattiche e scientifiche. Si tratta di ruoli diversi per peso istituzionale e responsabilità, ma che si è ritenuto utile comparare in un quadro d'insieme.

Da un confronto tra le percentuali della popolazione maschile e femminile, a differenza dell'anno scorso in cui risultava una sostanziale equità di ripartizione nei ruoli in tutte le voci, compresi i coordinamenti dei corsi di laurea, nel 2023 si registra un leggero squilibrio a favore degli uomini. Come per l'anno precedente le situazioni di maggiore squilibrio sono costituite dalla governance del dipartimento (direttore e direttori coordinamento didattica / ricerca) che è tutta maschile, così come i master di II livello, in cui la prevalenza di responsabili scientifici uomini risulta decisamente significativa (7 unità vs 2).

Al riguardo si precisa che non si tratta di nomine, dal momento che responsabile scientifico è la persona che presenta il progetto di master.

Si riportano di seguito anche i dati relativi alla composizione del consiglio di amministrazione che è organo di governo dell'ateneo, sebbene non vi siano docenti luav, e quella del senato degli studenti, così da fornire un quadro più ampio della comunità luav.

Per la composizione del senato degli studenti si è tenuto conto della rappresentanza, nominata con decreto rettorale 23 maggio 2023 n. 249, per la ricostituzione del senato degli studenti stesso in seguito alle elezioni.

	UOMINI		DONNE		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
componente esterna CDA	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
senato degli studenti	10	52,63%	9	47,37%	19	100%

tabella 1.4a - anzianità del pta nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

età permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
inferiore a 3 anni	6	5	3	7	1	22	36,67	7	19	10	2	0	38	63,33
tra 3 e 5 anni	0	2	3	1	0	6	28,57	1	8	4	2	0	15	71,43
tra 5 e 10 anni	0	0	1	1	0	2	28,57	0	1	2	1	1	5	71,43
superiore a 10 anni	0	0	10	24	15	49	32,24	0	3	10	65	25	103	67,76
totale	6	7	17	33	16	79	32,92	8	31	26	70	26	161	67,08
totale %	7,59	8,86	21,52	41,77	20,25	100,00		4,97	19,25	16,15	43,48	16,15	100,00	

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza sul totale delle percentuali di personale di genere femminile, rispetto al personale di genere maschile (66,53% vs 33,47%), si rileva una sostanziale omogeneità nella distribuzione delle percentuali di anzianità di permanenza, nel profilo tra uomini e donne.

tabella 1.4b - anzianità del personale docente, ripartite per età e per genere

età permanenza nel profilo	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
inferiore a 3 anni	0	10	17	5	0	32	43,84	0	11	19	10	1	41	56,16
tra 3 e 5 anni	0	3	4	9	8	24	77,42	0	0	4	2	1	7	22,58
tra 5 e 10 anni	0	0	6	7	6	19	47,50	0	0	2	15	4	21	52,50
superiore a 10 anni	0	0	0	8	16	24	68,57	0	0	0	4	7	11	31,43
totale	0	13	27	29	30	99	55,31	0	11	25	31	13	80	44,69
totale %	0	13,13	27,27	29,29	30,30	55,31		0	13,75	31,25	38,75	16,25	44,69	

Nel totale si rileva una disparità dettata dal fatto che la percentuale di uomini supera sensibilmente quella delle donne, nonostante si registri un leggero miglioramento rispetto agli anni scorsi, passando da una percentuale di 58% vs 41% nel 2020 a 56,79% vs 43,21% nel 2021 a 55,68% vs 44,32% nel 2022 e 55,31% vs 44,69% nel 2023.

Rispetto a quanto registrato negli anni scorsi per la fascia anagrafica fino ai 40 anni che, pur nell'esiguità dei dati che non consentivano significative valutazioni statistiche, indicava un ritardo nell'entrata in ruolo accademico della popolazione femminile. Nel 2023 si registra un maggiore equilibrio tra uomini e donne.

tabella 1.5a - divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

inquadramento	UOMINI	DONNE	divario economico per livello	
	retribuzione lorda media percipiente	retribuzione lorda media percipiente	valori assoluti	% *
cat. C	28.281,78	27.642,10	639,68	2,31
cat. D	34.789,12	34.813,79	-24,67	-0,07
cat. EP	45.075,20	51.220,99	-6.145,79	-12,00
dirigenti	75.261,50	78.303,50	-3.042,00	-3,88
cat. C a tempo determinato		23.728,80		
cat. D a tempo determinato	32.703,13	30.942,55	1.760,58	5,69
totale retribuzioni personale	216.110,73	246.651,73	-30.541,00	-12,38

Nota Metodologica – si dovrebbe inserire il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.), del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali. È stato inserito, anche quest'anno, il valore in euro delle retribuzioni lorde medie percipienti, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'ateneo, per esempio Irap, assegni familiari ecc. (sono invece conteggiati quelli a carico del percipiente)

**percentuali calcolate secondo la formula: valore assoluto della differenza/retribuzione donne*100*

Come già registrato negli anni scorsi, i dati sono stati estratti dal database di Cineca che ha messo a disposizione una nuova funzionalità, finalizzata a questa rilevazione dopo la scadenza della presentazione dei dati. Si evince che il dato estratto è, però, al lordo delle ritenute previdenziali e assistenziali a carico dei percipienti (in analogia ai dati richiesti per la rilevazione del Conto Annuale).

A differenza dell'anno scorso, in cui erano riemerse alcune differenze retributive, in particolare per la categoria D, per le categorie a tempo indeterminato si registra una situazione di maggiore equilibrio, con al contrario un aumento della retribuzione delle donne appartenenti alla categoria EP rispetto agli uomini.

tabella 1.5b - divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo

inquadramento	UOMINI	DONNE	divario economico per livello	
	retribuzione lorda media percipiente	retribuzione lorda media percipiente	valori assoluti	% *
docente I fascia	96.099,71	89.686,72	6.412,99	7,15
docente II fascia	62.656,14	61.221,03	1.435,11	2,34
ricercatore a tempo indet.	58.141,50	57.936,50	205,00	0,35
ricercatore a tempo determ.	44.559,82	43.263,11	1.296,71	3,00
totale retribuzioni personale	261.457,17	252.107,36	9.349,81	3,71

Nota Metodologica – si dovrebbe inserire il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.), del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali. È stato inserito, anche quest'anno, il valore in euro delle retribuzioni lorde medie percipienti, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'ateneo, per esempio Irap, assegni familiari, ecc. (sono invece conteggiati quelli a carico del percipiente)

**percentuali calcolate secondo la formula: valore assoluto della differenza/retribuzione donne*100*

Da un'analisi dei dati si registra una disparità nelle retribuzioni del personale docente di I e II fascia a favore degli uomini, che si motiva con il divario di anzianità di servizio e che rispetto all'anno scorso si accentua notevolmente per la I fascia, attenuandosi per la seconda fascia.

Rispetto alla rilevazione del 2019, in cui il divario era molto evidente, la tendenza risulta comunque più equilibrata.

Non fanno testo i casi rari del personale ricercatore a tempo indeterminato (6 in totale), in quanto si tratta di un ruolo a esaurimento che quindi risente molto dell'età alta dei soggetti.

Anche per il ruolo di ricercatore a tempo determinato si registra una situazione di sbilanciamento, a favore dei ricercatori seppure in modo meno accentuato rispetto al 2022.

tabella 1.6 pta dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Per quanto riguarda i dati riferiti al personale tecnico amministrativo dirigenziale, per livello e titolo di studio, trattandosi di numeri piuttosto contenuti si ritiene di riportare i dati di seguito, invece che nella tabella 1.6 prevista dal format, rilevando quanto segue:

tutte le figure dirigenziali (3 uomini vs 2 donne) sono in possesso di un titolo di laurea magistrale o vecchio ordinamento;

1 (uomo) è in possesso di titolo di dottorato di ricerca;

3 (1 donna e 2 uomini) sono in possesso di un master di II livello.

tabella 1.7 personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Per quanto riguarda i dati riferiti al personale tecnico amministrativo, non dirigenziale per livello e titolo di studio di cui alla tabella 1.7, il dato estratto fa riferimento al titolo di studio presentato in fase di accesso al ruolo. Non è al momento disponibile il quadro aggiornato o la rilevazione con un dettaglio diverso da quello fornito nella tabella sotto riportata.

categoria	licenza superiore		laurea		post laurea		totale complessivo
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	
C	41	24	44	17	3		129
D	8	12	46	18	7	3	94
EP	2		6	2	4	3	17
totale complessivo	51	36	96	37	14	6	240

tabella 1.8a - composizione di genere delle commissioni di concorso per il pta

tipo di commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		presidente	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	uomo	donna
n.1 reclutamento pta cat. C	1	33,33	2	66,67	3	100,00	1	
n. 6 reclutamento pta cat. D	9	50,00	9	50,00	18	100,00	5	1
totale personale	10	47,62	11	52,38	21	100,00	6	1
% sul personale complessivo *								

* Come per gli anni scorsi la percentuale non può essere rilevata, in quanto il personale delle commissioni è per la maggior parte esterno all'ateneo.

Rispetto alla rilevazione del 2022, in cui si registrava un'inversione di tendenza con una netta prevalenza di componenti donne rispetto agli uomini, per il 2023 si registra una situazione di equilibrio nella composizione delle commissioni. Si registra invece un evidente squilibrio rispetto al dato sulla presidenza delle commissioni, per quanto riguarda il reclutamento di personale nella categoria D.

tabella 1.8b - composizione di genere di commissioni di concorso | personale docente

tipo di commissione	UOMINI		DONNE		totale		presidente	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	uomini	donne
n. 2 reclutamenti I fascia	5	62,50	3	37,50	8	100,00	2	0
n. 4 reclutamenti II fascia	8	66,67	4	33,33	12	100,00	3	1
n. 0 reclutamento ricercatore tempo det a)	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0
n. 4 reclutamento ricercatore tempo det b)	10	62,50	6	37,50	16	100,00	3	1
totale personale	23	63,89	13	36,11	36		8	2

Analogamente a quanto avvenuto nel 2022, le percentuali del personale docente impegnato nelle commissioni risultano squilibrate, con una disparità a favore degli uomini per quanto riguarda i componenti.

Comunque, si precisa che i membri delle commissioni sono per la maggior parte esterni all'ateneo, ragion per cui non ha senso ragionare sulle percentuali rispetto al numero complessivo delle unità del personale docente.

Si registra disparità anche nella distribuzione del ruolo di presidente che risulta ancora più accentuata rispetto agli anni scorsi.

Non è possibile al momento raccogliere i dati delle commissioni, relativi al reclutamento di assegniste/i e della commissione di idoneità dei collaboratori e collaboratrici alla didattica, che sono gestiti dalle aree organizzative di riferimento.

tabella 1.9 - fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del pta

		UOMINI						DONNE							
età	tipo misura conciliazione	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
		part time a richiesta *					3	2	5	12,82		1	9	18	6
telelavoro				1	1	2	4	25,00		2	2	5	3	12	75,00
lavoro agile		4	6	12	24	6	52	29,89	5	23	24	53	17	122	70,11
orari flessibili		6	7	17	33	16	79	32,92	8	31	26	70	26	161	67,08
totale		10	13	30	61	26	140	29,85	13	57	61	146	52	329	70,15
totale %		7,14	9,29	21,43	43,57	18,57	100,00		3,95	17,33	18,54	44,38	15,81	100,00	

Nota Metodologica – Indicato il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno.

** Il dettaglio sulla tipologia di part time concesso (orizzontale, verticale, misto) e relative percentuali è riportato nella tabella 1.2, riferita alla ripartizione del personale tecnico amministrativo per genere, età e presenza in servizio.*

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza, sul totale, delle percentuali di personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile (66,53% vs 33,47%), si nota uno squilibrio nelle percentuali a favore delle donne, chiaro riflesso di un quadro sociale che le vede ancora preferibilmente deputate a conciliare la carriera professionale con l'economia domestica, assieme a tutte le attività di cura, familiari e non solo.

tabella 1.10 - fruizione di congedi parentali e di permessi per legge 104/1992 per genere del pta

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
numero permessi giornalieri I.104/1992 fruiti	126	17,95	576	82,05	702	100
numero permessi orari I.104/1992 fruiti (n. ore)	7	13,46	45	86,54	52	100
numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	30	7,30	381	92,70	411	100
numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	48	100,00	48	100
totale	163		1050		1213	

Con riferimento alla distribuzione delle persone **richiedenti il congedo per maternità/paternità** (7 dipendenti di cui 6 donne e 1 uomo) si precisa che nel corso del 2023 hanno fruito di congedi parentali 16 dipendenti dei quali 14 donne e 2 uomini.

Con riferimento alla distribuzione delle **richieste di permessi legge 104**, si precisa che nel corso del 2023 hanno fruito di tali permessi 39 dipendenti, dei quali 30 donne e 9 uomini.

In questo quadro si rileva che, fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza sul totale delle percentuali di personale di genere femminile, rispetto al personale di genere maschile, i permessi giornalieri e a ore, per legge 104, interessano soprattutto le donne, registrando uno squilibrio evidentissimo, in ragione di un quadro sociale nazionale che impone alle donne la maggior parte delle attività di cura.

Per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedi parentali, si registra nuovamente uno squilibrio verso le donne, a differenza dell'anno 2021 in cui per la prima volta si era registrato un riequilibrio del numero di permessi fruiti da donne e uomini.

tabella 1.11 - fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età del pta

età \ tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
obbligatoria (sicurezza)	60	113	139	481	103	896	36,57	109	361	178	410	190	1248	18,40
aggiornamento professionale	142,5	73,5	244,05	582,5	73,5	1116,05	45,55	151,5	597,5	510	1477,4	440,5	3176,9	46,83
competenze manageriali/relazionali	40	40	206	73	43	402	16,41	138	251	151	1585	15	2140	31,55
tematiche CUG	2	2	12	16	32	32	1,31	10	114	25	56	6	211	3,11
violenza di genere					4	4	0,16					8	8	0,12
totale ore	244,50	228,50	601,05	1152,50	255,50	2450,05		408,5	1323,5	864	3528,4	659,5	6783,9	
totale ore %	9,98	9,33	24,53	47,04	10,43	100,00	26,53	6,02	19,51	12,74	52,01	9,72	100,00	73,47

Nota Metodologica – Inserita la somma delle ore di formazione fruita per tipo: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali); competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work ecc.). Nel conteggio sono considerati tutti i tipi d'intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa quella a distanza come webinar, qualora attestati).
In linea con gli anni scorsi, si evidenzia un notevole squilibrio a favore delle donne impegnate nella formazione, seppure leggermente meno accentuato rispetto al 2022.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

In questa sezione sono indicate le misure adottate dall'ateneo in materia di flessibilità oraria, ferie, riposi solidali, scostamenti orari, lavoro agile, telelavoro, part time, congedi parentali, permessi e congedi per disabilità propria o parentale.

Tali opportunità sono normate da specifici regolamenti, reperibili nella sezione del sito Web di ateneo dedicata a statuto e regolamenti, pubblicati nelle apposite pagine dedicate ai servizi al personale.

Tali pagine sono indicate in questa relazione come link, in corrispondenza del titolo di ogni paragrafo. Inoltre, quando presenti si è fornita evidenza degli interventi specifici del CUG sulla materia, finalizzati a valorizzare le misure di conciliazione vita/lavoro e a segnalare, dove opportune, forme di riequilibrio secondo principi di equità.

flessibilità oraria, ferie, riposi solidali, scostamenti orari

Per quanto riguarda la **flessibilità oraria** si evidenzia che non ci sono cambiamenti rispetto al 2022: si confermano tutte le misure di articolazione dell'orario di lavoro, definite dallo specifico regolamento in materia, come già rilevato nelle relazioni degli scorsi anni.

Pur restando il regolamento invariato, il quadro generale dell'orario di lavoro ha subito alcune modifiche in seguito all'entrata in vigore, a partire dall'1 aprile 2022, di quanto previsto dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvato dal consiglio di amministrazione luav nella seduta del 26 gennaio 2022.

Il POLA, che ad aprile 2022 è stato assorbito all'interno del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO), come da DL n. 80/2021, ha previsto al termine dello stato emergenziale legato alla pandemia, l'introduzione della modalità di lavoro agile a regime.

Come evidenziato a commento della tabella 1.9, riferita alla fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età da parte del personale tecnico amministrativo, il CUG valuta positivamente l'ampia applicazione della flessibilità oraria, garantita per regolamento a tutto il personale.

In generale, il CUG sottolinea che questa permette un uso maggiore dei mezzi pubblici, promuovendo indirettamente un comportamento che ha un impatto positivo sulla sostenibilità ambientale.

Invece, per quanto riguarda **le ferie, i riposi solidali e gli scostamenti orari**, si rileva un andamento positivo di utilizzo delle ferie, in linea con le disposizioni dettate dal regolamento interno in materia di orario di lavoro, con particolare attenzione per quelle situazioni di rientro dopo periodi prolungati di assenza, che comunque prevedono la maturazione delle ferie.

lavoro agile e telelavoro

A partire dall'anno 2022, l'ateneo ha introdotto in via ordinaria il lavoro agile quale possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa in affiancamento alla presenza in servizio, garantendo a tutto il personale, a rotazione, la possibilità di accedervi.

Il lavoro agile è disciplinato dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel quale sono descritte le misure organizzative e tecnologiche che l'ateneo ha attivato e alcune proposte di sviluppo, su base triennale, che permetteranno di migliorare le attività svolte in lavoro agile. Preliminarmente, è stata aggiornata la ricognizione delle attività degli uffici, individuando quelle che possono essere svolte

anche in modalità agile e date indicazioni alla dirigenza, per garantire i livelli di efficienza dell'azione amministrativa.

Inoltre, sulla base di tali valutazioni è stato definito il numero minimo di personale per servizio che deve garantire la prestazione lavorativa in presenza, corrispondente ad almeno il 40% del personale afferente allo stesso.

Diversamente dal periodo emergenziale, la prestazione lavorativa svolta in lavoro agile è su base volontaria e prevede la stipula di un accordo individuale che deve contenere alcuni elementi essenziali riportati nel Piano.

L'ateneo ha scelto di non definire una percentuale di personale che ha accesso allo smart working, ma ha garantito potenzialmente a tutte le persone, a rotazione, la possibilità di usufruire di 1 giorno a settimana – o massimo 4 giorni al mese – di questa modalità lavorativa.

Le persone fragili, o con figli fino al terzo anno di età, possono richiedere fino a due giornate a settimana di smart working. Nel caso di persone fragili è necessaria la certificazione rilasciata dal medico di medicina generale.

Anche per il 2023, chi ha deciso di avvalersi della possibilità di lavorare in smart working ha presentato apposita domanda che è diventata parte integrante dell'accordo individuale sottoscritto.

In generale, l'esperienza legata al lavoro agile fin qui attuata ha dimostrato che sono percorribili modalità lavorative alternative al lavoro in presenza, forme diverse che costituiscono un arricchimento e sono integrate nell'attività lavorativa ordinaria, in cui si tiene conto non solo della presenza in servizio, ma anche della realizzazione di obiettivi e finalità specifiche, nonché del benessere organizzativo di tutto il personale coinvolto, nel consentire all'ateneo di realizzare la propria missione istituzionale.

Il telelavoro è uno strumento consolidato, reso disponibile dal legislatore per favorire l'equilibrio tra vita e lavoro del personale. A partire dal 2015 l'ateneo ha introdotto il telelavoro come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di persone beneficiarie dal 2,1% all'attuale 5%, in tutte le aree dirigenziali.

Il telelavoro viene autorizzato sulla base della presentazione di progetti selezionati, compatibilmente con i criteri di selezione predefiniti dal regolamento per il telelavoro, che vengono dettagliati con bando annuale. Le richieste di telelavoro pervenute sono esaminate da un'apposita Commissione, composta dalle persone che ricoprono le seguenti funzioni: presidente del Comitato Unico di garanzia o persona delegata, dirigente dell'area finanza e risorse umane o persona delegata, rappresentante del personale tecnico e amministrativo, su designazione congiunta della Rappresentanza Sindacale Unitaria e delle organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'ateneo.

La dirigenza dell'area finanza e risorse umane è sostituita da un'altra figura dirigenziale, o dal direttore generale, qualora la valutazione delle eventuali richieste provengano da parte del personale operante nella sua stessa area.

Tenendo conto che sulla base dell'esperienza degli ultimi anni la commissione di riferimento ha dovuto effettuare una selezione, a fronte della numerosità delle richieste, negli ultimi anni è stata avviata una riflessione animata da diversi incontri del CUG con la RSU, le OO.SS., la direzione generale e il rettore.

Il CUG, prendendo visione anche della relazione del tavolo tecnico per l'approfondimento di alcune tematiche inerenti al lavoro agile e il telelavoro, redatta dal gruppo di lavoro costituito con decreto del direttore generale 21 aprile 2022 n. 205, ha lavorato a una proposta di revisione del regolamento di ateneo sul telelavoro per il personale tecnico amministrativo che è stata approvata nella seduta del CUG del 3 aprile 2023 e trasmessa al direttore generale, con nota del 30 aprile 2023 prot. n. 38901. Delle proposte del CUG si è tenuto conto, in merito all'assegnazione delle prestazioni lavorative in modalità di telelavoro per l'anno 2024.

Per il 2023 si è registrata una netta prevalenza del genere femminile, così come era già avvenuto negli anni precedenti. Infatti, nel complesso si sono autorizzati 17 progetti di telelavoro, di cui 13 a donne, pari al 76,47% e 4 a uomini, pari al 23,53%.

A tale riguardo si segnala che l'amministrazione ha accolto 17 domande su 20 ritenute ammissibili, a fronte di 13 posti disponibili in graduatoria, accogliendo la proposta della commissione telelavoro e includendo, così, tutte le richieste di persone con patologia grave o nella condizione di prestare assistenza a familiari con disabilità certificata, garantendo una copertura del numero di posti in telelavoro, lievemente superiore al 5% del personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2022.

Non si registrano richieste di attivazione di postazioni su specifici progetti.

part time

Come rilevato a commento dei dati inclusi nella tabella 1.2, riferita alla ripartizione del personale tecnico amministrativo per genere, età e presenza in servizio, si evidenzia una maggior frequenza di richieste di part time da parte del personale tecnico amministrativo di genere femminile.

Lo squilibrio, nelle percentuali sulla fruizione del part time, è rilevato dal CUG quale riflesso di un quadro sociale che vede ancora le donne deputate a conciliare la carriera professionale con l'economia domestica, le attività di cura familiari e non solo, come facilmente intuibile se si considerano i criteri previsti dal CCNL sopra riportati.

maternità e paternità

La tutela della maternità e della paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento delle lavoratrici e dei lavoratori (congedi, riposi, permessi, sostegno economico), avviene tramite il recepimento delle disposizioni del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e del vigente CCNL comparto università vigente, articolo 31 "Congedi parentali".

Il personale con figli di età compresa da 0 a 12 anni, che voglia usufruire di congedo parentale, ne fa richiesta con un preavviso non inferiore a cinque giorni, indicando date e periodi di congedo.

Oltre ai periodi di congedo è possibile usufruire per i propri figli, dietro presentazione del certificato medico, di giornate per malattia bambina/o, nello specifico 30 giorni per ogni anno di età da 0 a 3 anni retribuiti al 100%, 5 giorni per ogni anno di età da 3 a 8 anni senza assegni, in alternanza con l'altro genitore.

Nel corso del 2023 hanno fruito di congedo parentale, 16 dipendenti di cui 14 donne e 2 uomini.

Il CUG rileva che rispetto allo scorso anno si registra una minore richiesta dei congedi per paternità, confermando che si tratta di una possibilità fruita in larga parte dalle donne.

permessi e congedi per disabilità propria o parentale

Hanno diritto ai permessi lavorativi retribuiti, con diverse modalità, criteri e condizioni: i genitori entro i primi tre anni di vita del bambino; i genitori dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino con disabilità e poi a seguire nella maggiore età; i parenti o gli affini che assistono la persona con disabilità, non ricoverata in istituto.

Infine, hanno diritto ai permessi lavorativi le persone disabili in possesso di una certificazione che ne attesti la gravità.

I permessi spettano anche nel caso in cui i genitori siano adottivi o affidatari, in quest'ultimo caso solo nell'ipotesi di minorenni con disabilità. L'affidamento, infatti, può riguardare soltanto soggetti minorenni (legge 149/2001, articolo 2).

Le persone aventi diritto ai permessi lavorativi non sono coloro che possono anche richiedere i due anni di congedo retribuito.

Come evidenziato a commento della tabella 1.10, riferita alla fruizione dei congedi parentali e permessi ex legge 104/1992 per genere del personale tecnico amministrativo, il CUG rileva in modo analogo a quanto segnalato per il part time, che i permessi giornalieri e orari ex legge 104/1992 interessano soprattutto la popolazione femminile: su 39 dipendenti che hanno chiesto i permessi ex legge 104, 30 sono donne e 9 sono uomini. Il dato dipende evidentemente da un quadro sociale che è ancora storicamente squilibrato, riguardo alle attività di cura tendenzialmente svolte dal genere femminile.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

piano triennale di azioni positive

L'amministrazione ha adottato una serie di azioni orientate alla tutela del personale e della comunità studentesca, per promuovere le pari opportunità intese come forme di miglioramento del benessere e del rapporto con l'istituzione:

indirizzate a tutto il personale dipendente

Vi sono azioni in tema di welfare consolidate da anni a beneficio del personale.

Nella cornice del Mobility Management o "gestione della mobilità" (secondo le disposizioni del decreto ministeriale 27 marzo 1998 "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" e del decreto ministeriale 20 dicembre 2000), è stata stipulata una convenzione per l'acquisto agevolato di titoli di viaggio sui principali mezzi di trasporto pubblico. Ciò consente a tutto il personale (docente e ricercatore di ruolo, dirigente, tecnico amministrativo, titolari di assegno di ricerca), di acquistare abbonamenti annuali per treno, autobus, vaporetto, godendo della possibilità di addebito sullo stipendio, con modalità rateizzata, oltre che per alcuni vettori anche di specifici sconti.

L'iniziativa assolve al triplice obiettivo di migliorare la mobilità nelle aree urbane, rendendo più efficienti i flussi di persone, veicoli e merci; di salvaguardare e valorizzare l'ambiente con soluzioni a basso impatto ambientale e di sviluppare, consolidare e diffondere la cultura della mobilità sostenibile, orientata allo sviluppo ecocompatibile e di qualità.

indirizzate al personale tecnico amministrativo

Ulteriore iniziativa in materia di welfare riguarda il Fondo servizi sociali, specificamente destinato al personale tecnico amministrativo, che a partire dal 2014 viene erogato annualmente secondo un bando specifico.

Si tratta di un'iniziativa che prevede l'erogazione di sussidi economici, per finalità socioassistenziali, che possano agevolare il personale dell'Università luav di Venezia nelle loro necessità vitali e familiari. A partire dal 2020 si è ritenuto necessario definire, mediante un regolamento interno, l'insieme delle possibili casistiche in base alle quali procedere alle valutazioni per il riconoscimento di sussidi economici al personale, con riferimento specifico all'articolo 67 comma del CCNL 2016-18.

Con decreto rettorale 27 luglio 2020 n. 307 è stato quindi emanato il regolamento per l'erogazione di contributi economici a favore del personale tecnico e amministrativo, per il quale si è tenuto conto delle analisi di un gruppo di lavoro costituito con decreto del direttore generale 9 marzo 2020 n. 97, che partendo dallo studio delle norme vigenti, dalle esperienze vissute, dai bandi emanati negli anni precedenti e anche dal lavoro svolto da un precedente gruppo nel 2008, sulle medesime tematiche, ha consentito di definire ambiti, requisiti, tipologie di benefici, criteri e procedure di assegnazione nel rispetto delle nuove norme vigenti e in base a una valutazione di maggiore equità.

Nello specifico, rispetto ai bandi precedenti, il regolamento ha disposto che:

- i benefici vengano riconosciuti in base al livello dell'ISEE, in forma proporzionale progressiva e non in base agli scaglioni;

- vengano definite le tipologie di spesa cui dare riconoscimento, in base all'effettiva entità della spesa sostenuta e non in base al sistema delle quote che venivano assegnate in base a scaglioni di spesa, creando spesso differenziazioni tra beneficiari/e basate su differenze minimali;
 - venga definito un limite massimo di spesa riconoscibile per ogni tipologia di sussidio, con l'intenzione di dare maggiore sostegno alle situazioni di maggiore disagio familiare e personale, al fine di poter riallocare eventuali economie tra persone beneficiarie;
 - venga definito un ordine di priorità tra le tipologie di benefici, in base al quale lo stanziamento di ateneo dovrà essere utilizzato fino a saturazione del massimale pro capite per tipologia.
- Inoltre, è stato ribadito un limite massimo pro capite complessivo dei benefici, da assegnare in € 1.500,00.

Nel 2021, a seguito dell'esperienza maturata con l'applicazione del regolamento nel 2020, suo primo anno di vigenza, sono emerse necessità di affinamento di alcuni criteri di assegnazione, al fine di raggiungere una maggiore equità tra le persone beneficiarie e una maggiore partecipazione al contributo.

Il senato accademico e il consiglio di amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 22 e 24 giugno 2021, hanno quindi approvato l'integrazione delle tipologie di benefici e i relativi limiti. È stata, inoltre, meglio specificata "la misura massima candidabile del beneficio proporzionalmente al periodo di interesse", che consente di rapportare il beneficio offerto al periodo di effettiva necessità economica intervenuta.

Nel 2022 sono emerse due ulteriori necessità di adeguamento del regolamento vigente, da un lato con riferimento al massimale definito per la casistica relativa alle "spese sanitarie e visite mediche", dall'altro con riferimento al massimale ISEE.

Sul primo punto, è emerso che le richieste per le spese sanitarie e le visite mediche ammontano a circa un terzo del volume monetario complessivo delle richieste di contributo, formulate dalla quasi totalità dei richiedenti; si è quindi ritenuto equo e vantaggioso aumentare il massimale pro capite di tale categoria da € 1.000 a € 1.500, al fine di ammettere a beneficio un maggior volume monetario delle richieste.

Sul secondo punto, il massimale previsto che rappresenta il principale limite di accesso ai contributi, pari a € 32.000,00, è stato rivalutato alla luce dei dati dell'inflazione annua 2020 e 2021 e degli indici ISTAT, con un innalzamento a € 33.500.

Per il 2023 non sono emerse ulteriori necessità di modifica e si è proceduto a emanare il bando per l'assegnazione di contributi economici di natura assistenziale e sociale a favore del personale tecnico ed amministrativo secondo le modalità individuate negli anni precedenti.

indirizzate agli studenti

In materia di diritto allo studio e percorsi di alta formazione, nell'anno accademico 2022-2023 sono state bandite 33 borse di studio, a valere sui fondi residui dei precedenti edizioni di master e corsi di alta formazione. L'obiettivo perseguito è stato quello di rendere concreto il diritto allo studio per specifici ambiti professionali, così da agevolare studenti e studentesse meritevoli di intraprendere percorsi specialistici professionalizzanti. Nell'anno accademico precedente (2021-2022) le borse erano

32, prima ancora (2020-2021) erano 23, così si registra un aumento delle risorse impegnate su questa voce.

Attualmente, l'assegnazione nella maggior parte dei casi avviene per merito, in alcuni avviene anche su presentazione della dichiarazione ISEE.

Nell'ottica di favorire l'integrazione educativa e sociale annualmente vengono bandite, con fondi di ateneo, borse di studio dedicate a persone candidate con status di rifugiata/o politica/o che intendono immatricolarsi ai corsi di laurea triennale e magistrale. Su questo fronte l'ateneo collabora attivamente con UNHCR, tramite il progetto UNICORE (University Corridors for Refugees), e la CRUI, grazie al bando annuale per assegnare cento borse di studio alle persone rifugiate. Tutte le iniziative mirano a garantire l'accesso all'istruzione universitaria, anche attivando sinergie con partner locali (quali Caritas e Diaconia Valdese).

Per le azioni a supporto alle politiche di inclusione, nel corso del 2023 sono stati attivati 56 assegni di tutorato di cui 22 specificamente dedicati al supporto nell'acquisizione del corretto metodo di studio per la comunità studentesca che presenta difficoltà di vario tenore (che non sempre si inquadrano all'interno di bes, dsa, disabilità).

Il CUG ribadisce l'opportunità di richiamare commissioni e responsabili scientifici a integrare i parametri per il conferimento delle borse di studio (incluso master e dottorati), con criteri che valorizzino i principi di parità di genere, compensazioni di disagio economico e di vario tipo.

per la disabilità

Con decreto del direttore generale 88/2019, la responsabile della divisione risorse umane e organizzazione è stata nominata Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, con il compito di rendicontare annualmente al direttore generale lo stato e l'avanzamento delle azioni poste in campo, per il collocamento e l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità. Nel 2022 non sono stati emanati bandi per l'assunzione di personale con disabilità, perché la quota prevista dalla normativa (legge 68/1999, articolo 3) risulta coperta dal personale attualmente in servizio.

formazione e fruizione per genere

Per quanto riguarda il dato riferito alla formazione obbligatoria, per la sicurezza e per l'acquisizione di competenze manageriali-relazionali, indicato nella tabella 1.11, il CUG ha rilevato che rispecchia approssimativamente la distribuzione per genere, tenendo conto della suddivisione data dall'insieme del personale tecnico amministrativo che ammonta in totale (compreso dirigenti e personale a tempo determinato) a 163 donne e 82 uomini.

Tenuto conto della distribuzione per genere, sul numero complessivo di dipendenti del personale tecnico amministrativo (66,53% di donne vs 33,47% di uomini), le percentuali sulla formazione per la sicurezza, per le competenze manageriali e relazionali rispecchiano approssimativamente la distribuzione per genere.

È significativa la differenza nel quadro dell'aggiornamento professionale non obbligatorio, che mostra un perdurante notevole squilibrio, a favore della popolazione femminile impegnata in questo tipo di formazione.

Su tutti i fronti della formazione, rispetto all'anno precedente, si conferma una significativa differenza dell'accesso all'aggiornamento professionale delle donne, rispetto agli uomini, seppure con un leggero riequilibrio rispetto all'anno precedente.

A integrazione di quanto indicato nelle tabelle, si rileva che è stata anche erogata una formazione specificatamente rivolta alle persone neoassunte, per facilitarne l'ingresso nell'istituzione, con particolare riferimento alla piattaforma Titulus e ai corsi sulla privacy e la sicurezza.

Inoltre, luav da alcuni anni si attiva per realizzare iniziative formative in materia di trasparenza e anticorruzione, in favore di tutto il personale e in particolare della struttura di supporto al RPCT, dei dirigenti e dei responsabili di struttura. A tal proposito, sono stati organizzati alcuni interventi rilevanti sia come attività di formazione sia finalizzati alla trasparenza e alla diffusione della cultura della legalità. Fra questi, si segnala in particolare la "Giornata della Trasparenza delle Università del Veneto" ospitata nel 2023 dall'Università Ca' Foscari Venezia, in collaborazione con le altre università venete, come indicato nella "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione luav per il triennio 2023-2025, pubblicato nella sezione "Performance" del portale "Amministrazione trasparente" del sito Web di ateneo. Sulle stesse tematiche, il personale afferente alla struttura di supporto al RPCT continua a partecipare al Gruppo di Lavoro in materia di Anticorruzione e Trasparenza del Convegno dei Direttori generali delle Amministrazioni Universitarie (CODAU).

Per quanto riguarda il benessere organizzativo, nel corso del 2023 sono stati organizzati corsi di formazione per il personale (es. ergonomia, salute, sicurezza ecc.).

Nell'ambito della sicurezza in particolare i corsi per addetti alla squadra antincendio, addetti primo soccorso, addetti defibrillatori e la formazione base per i nuovi assunti con ore aggiuntive per il personale dei laboratori. È stato svolto un incontro per presentare gli esiti dell'indagine sul benessere organizzativo, un incontro per sensibilizzare il personale sul tema dell'inclusione e della parità di genere e sono ancora disponibili i due corsi in modalità e-learning per sensibilizzare e informare rispetto al tema della sostenibilità. È stato inoltre avviato un corso di ergonomia per tutto il personale tecnico e amministrativo che prevede ulteriori edizioni nel 2024. Al fine di garantire una più equa formazione che rispecchi le aspettative, da una parte, del personale e, dall'altra, dell'investimento dell'ente, il CUG ribadisce la necessità di un percorso di crescita professionale del personale nel medio periodo e di progettare in quella direzione le attività di formazione, da svolgere in modo tale da coniugare i programmi di sviluppo dell'ateneo e le aspettative e potenzialità delle persone che ci lavorano.

adozione del bilancio di genere e del piano per l'uguaglianza di genere

A dicembre 2023 l'ateneo ha presentato il suo quarto **bilancio di genere**, quale strumento utile per un'analisi approfondita della distribuzione di genere, delle diverse componenti all'interno dell'università e degli organi della governance.

Come per la scorsa edizione il bilancio di genere si inserisce nel processo reiterativo di gender mainstreaming avviato con l'adozione del piano per l'uguaglianza di genere (GEP) assumendo il ruolo cruciale di strumento di analisi per il monitoraggio delle azioni del GEP al fine di una loro valutazione

annuale ed eventuale ridefinizione. Il bilancio di genere raccoglie, infatti, gli esiti del Gender Audit rendicontando lo stato della parità di genere in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema.

Dal punto di vista metodologico, questa edizione del bilancio di genere conferma il recepimento delle indicazioni delle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, redatte a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere e delle indicazioni contenute nella Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, fornite dagli strumenti dello European Institute for Gender Equality.

Il documento è strutturato in quattro parti:

- la prima è un'analisi di contesto in cui sono confermati o aggiornati il quadro normativo e strategico di riferimento, a livello europeo, nazionale e di ateneo;
- la seconda è un'analisi quantitativa della comunità luav attraverso dati, indicatori e grafici riferiti al 2022, oltre alla riclassificazione del bilancio luav in una prospettiva di genere. A partire dall'edizione di quest'anno, la principale fonte dei dati per l'analisi quantitativa è rappresentata dal cruscotto Cineca per il bilancio di genere comprendente sia i dati alimentati dagli open data, pubblicati dal MUR, sia quelli presenti nei data mart luav;
- la terza è un'analisi qualitativa, che integra il quadro numerico con il contatto con gli esiti di un questionario sulle azioni per la parità di genere aperto a tutta la comunità luav;
- la quarta è la rendicontazione delle azioni per la parità di genere che anticipa in parte il documento di monitoraggio del GEP presentato nei primi mesi del 2024 con l'indicazione delle azioni già completate. Nella predisposizione del bilancio di genere si è tenuto conto del monitoraggio delle Azioni per la parità di genere e dell'analisi, elaborata anche dal CUG, riportata nella relazione sui dati del personale 2022. Nelle sedute del 20 e 27 luglio 2022 il senato accademico e il consiglio di amministrazione hanno approvato il **piano per l'uguaglianza di genere (GEP)** dell'Università luav di Venezia, che prevede l'implementazione di azioni per la parità indirizzate a tutte le componenti dell'ateneo per il triennio 2022-2024.

Il piano è stato redatto dal gruppo di lavoro di ateneo, costituito con decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191, avviando un processo di gender mainstreaming basato sulle fasi di *gender audit*, action plan, implementazione e monitoraggio, valutazione. Il piano è l'esito delle prime due fasi.

La prima sezione del documento si concentra sul *gender audit*, ovvero la presentazione del contesto di riferimento, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa.

In particolare, la sezione è strutturata in tre parti che riflettono i diversi aspetti di cui è costituita l'analisi:

- a) la prima restituisce gli esiti dello studio del quadro di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo;
- b) la seconda è rappresentata dal bilancio di genere che riunisce l'analisi quantitativa, la rendicontazione delle azioni per l'uguaglianza di genere realizzate nel 2020 e una prima analisi del bilancio di ateneo, in termini di genere;
- c) la terza presenta l'analisi qualitativa, condotta attraverso una raccolta di interviste e un'indagine sull'uguaglianza di genere rivolta a tutta la comunità luav.

La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'Action Plan, ovvero alle azioni che l'ateneo si impegna a implementare nel triennio, rendendo in tal modo strutturale l'impegno verso il tema dell'uguaglianza di genere.

Gli esiti del *gender audit* costituiscono l'asse portante delle azioni proposte che mirano, da un lato a valorizzare i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse sul tema dell'uguaglianza di genere, dall'altro pianificano il superamento delle criticità emerse in fase di analisi. Particolare attenzione è stata dedicata alla contestualizzazione e all'adattamento delle proposte di azione, rispetto al contesto peculiare che da sempre l'Università Iuav rappresenta.

Le azioni sono presentate seguendo lo schema di scheda di dettaglio, proposto dalla CRUI e integrato con il riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030, evidenziando in tal modo gli ambiti della sostenibilità che la realizzazione delle azioni del piano potrà valorizzare.

Ogni azione fa riferimento a delle figure responsabili istituzionali e operative, ed è caratterizzata da tempi di realizzazione su base triennale e indicatori di performance. Sono esplicitate le risorse umane necessarie all'implementazione e quelle finanziarie.

Infine, a conclusione del documento sono delineate schematicamente le azioni proposte dal gruppo di lavoro, per procedere allo sviluppo del GEP.

Successivamente, con decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736, è stato nominato il gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del piano per l'uguaglianza di genere. Nell'ambito della presentazione dell'annuale bilancio di genere dell'ateneo (sedute del 14 e del 21 dicembre 2022), è stato condiviso un primo monitoraggio dello stato di implementazione delle azioni del GEP previste per il 2022 rinviando eventuali proposte di revisione a un momento successivo in maniera tale da avere una visione più ampia delle attività di implementazione e delle eventuali criticità. Nel mese di luglio 2023 è stato condiviso con il direttore generale il documento di monitoraggio semestrale del GEP che integra il precedente rendicontando le azioni realizzate nei primi sei mesi del 2023.

A dicembre, in occasione della presentazione del bilancio di genere è stata presentata una nuova rendicontazione delle azioni realizzate. Con tale relazione si è inteso presentare un aggiornamento complessivo sullo stato di realizzazione delle azioni del GEP descrivendo quelle completate nel 2022 e nel 2023 e segnalando alcune modifiche necessarie per rispondere a cambiamenti del contesto di riferimento o di particolari esigenze organizzative, oltre ad anticipare il programma per il 2024.

Per il 2022 erano previste 13 azioni: di queste, alla fine dell'anno, 10 sono state completate o avviate, due azioni sono state posticipate al 2023 perché per la loro realizzazione richiedeva il completamento di altre azioni e una non è stata realizzata perché, da una verifica, non è risultato possibile intervenire.

Per il 2023 erano previste 29 azioni: di queste, alla data del 31 dicembre 2023, 26 sono risultate completate o in corso di realizzazione mentre per 3 azioni è necessaria una riformulazione.

Per il 2024 è prevista la realizzazione di 19 azioni.

composizione per genere di commissioni di concorso per reclutamento del personale

Trattandosi di un'amministrazione pubblica, al cui impiego si accede mediante concorso, sono stati precedentemente indicati nelle tabelle 1.8a e 1.8b i dati sulla composizione di genere riferiti alle diverse commissioni di concorso.

Con riferimento a quelle per il personale tecnico amministrativo, il CUG, a differenza dell'anno scorso in cui si evidenziava un'inversione di tendenza con una netta prevalenza di componenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile (7 uomini vs. 22 donne), registra una situazione di equilibrio con la presenza di 10 uomini e 11 donne.

Come per il 2022 si registra, invece, un evidente squilibrio nella distribuzione del ruolo di presidente (6 uomini vs. 1 donna) a differenza della situazione di equilibrio del 2021, sebbene il numero ridotto a cui si fa riferimento potrebbe non avere rilevanza statistica significativa.

Si segnala altresì che trattandosi di concorsi per il reperimento di figure tecniche, si è ritenuto opportuno inserire nelle commissioni le persone più adatte, secondo le competenze specifiche che non sempre consentono un riequilibrio per genere. Nel 2023 si è però rispettato il limite normativo previsto, che indica la presenza di almeno 1/3 di componenti di genere femminile.

Con riferimento alle commissioni di concorso per il personale docente il CUG, a differenza del 2021 in cui si è registrato un leggero miglioramento rispetto all'anno precedente, evidenzia come per il 2022 uno squilibrio tra i generi con una disparità a favore degli uomini per quanto riguarda i componenti. In linea con l'anno scorso si registra disparità ancora più evidente anche nella distribuzione del ruolo di presidente.

Al riguardo è opportuno precisare che un'analisi del dato, rapportandolo al quadro sulla distribuzione per genere calcolato sul totale del personale docente di Luav, può essere scarsamente significativa, specie se si considera che secondo le indicazioni normative e procedurali questo tipo di commissioni sono per lo più composte da personale docente esterno all'ateneo.

differenziali retributive donna/uomo

Trattandosi di un'amministrazione pubblica le cui retribuzioni dipendono grandemente dalla contrattazione nazionale e integrativa, il CUG ha valutato con particolare attenzione le eventuali disomogeneità per genere, nei dati indicati nelle tabelle 1.5a e 1.5b riferiti al divario economico.

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, il CUG rileva che non sono più evidenti sensibili differenze retributive, fatta eccezione per la categoria C, per la quale si registrano alcune differenze retributive, già evidenziate nella relazione del 2019.

In generale, alcune differenze retributive sono giustificabili in ragione della differente anzianità di servizio. In altri casi, come nel ruolo di dirigente il divario è da attribuirsi a incarichi aggiuntivi in capo al/alla dirigente di riferimento.

In generale, il CUG registra in Luav il dato di una marcata età alta del personale tecnico amministrativo, dato dovuto al blocco prolungato dei concorsi nello scorso decennio e in linea con la tendenza nazionale dell'età del personale impegnato nel pubblico impiego.

Per quanto riguarda il personale docente, il CUG rileva che, rispetto all'anno precedente si è accentuata notevolmente la sproporzione nelle retribuzioni del personale docente di I fascia, a favore

degli uomini, che si giustifica in funzione dell'anzianità di servizio. Si registra invece un miglioramento per quanto riguarda la retribuzione del personale docente di II fascia e dei ricercatori a tempo determinato che però continua a essere sbilanciata a favore degli uomini seppure in percentuale minore. .

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

il benessere organizzativo

Da alcuni anni l'Università luav ha aderito al progetto Good Practice del Politecnico di Milano, effettuando annualmente indagini in materia di benessere organizzativo, attraverso la rilevazione di un'ampia serie di dati secondo quanto previsto dal progetto che, grazie alla omogeneità dei criteri adottati per tale rilevazione, consente un utile confronto tra realtà istituzionali affini (34 atenei nell'ultima rilevazione).

Tali indagini hanno due fondamenti normativi:

- il decreto legislativo 81/2008 dispone che tutte le amministrazioni siano tenute a verificare la sicurezza negli ambiti di lavoro, intesa anche come livello di stress da lavoro correlato, attraverso l'utilizzo di vari strumenti di rilevazione;
- il decreto legislativo 150/2009 prevede che l'OIV sulla base di appositi modelli forniti dall'Autorità Nazionale per l'Anticorruzione (ANAC) curi annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a valutare il grado di benessere organizzativo.

Facendo seguito al lavoro avviato all'interno dell'ateneo, rispetto all'indagine sul benessere organizzativo del personale luav a partire dal 2016 ampiamente descritto nelle relazioni degli anni precedenti, anche nel mese di maggio del 2023 è stato diffuso il questionario sul benessere organizzativo con riferimento all'anno 2022.

Il questionario è suddiviso in 14 sezioni articolate in 85 domande, di cui 6 riguardanti le caratteristiche dei rispondenti.

Le domande richiedono di indicare quanto si sia d'accordo su una determinata affermazione, secondo una scala numerica da 1 a 6, in cui 1 è uguale a «Per Nulla d'accordo» e 6 corrisponde a «Del tutto d'accordo».

Nell'ultima rilevazione è stata aggiunta, nella sezione «l'ambiente di lavoro», la seguente domanda: «Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo?»

La partecipazione del personale alla compilazione del questionario rimane notevole con un leggero incremento rispetto all'anno precedente: dal 43,0% del 2021 si è passati infatti al 45,5% nel 2022.

La composizione del campione risulta sufficientemente rappresentativa della popolazione luav e vede la partecipazione del 28,0% del personale di genere femminile (rispetto al 26,8% del 2021), e del 33,7% del personale di genere maschile (rispetto al 35,7% del 2021). Aumenta al 34,2% i rispondenti che decidono di non indicare il genere.

La tabella seguente riporta un riepilogo delle 14 sezioni oggetto dell'indagine.

benessere organizzativo | sezioni oggetto di indagine

Sezioni	Numero di domande
A. L'ambiente di lavoro	12
B. Le discriminazioni	3
C. L'equità nella mia organizzazione	4
D. Carriera e sviluppo professionale	5
E. Il mio lavoro	5
F. I miei colleghi	5
G. Il contesto del mio lavoro	7
H. Il senso di appartenenza	5
L. La performance organizzativa	4
M. Le mie performance	4
N. Il funzionamento del sistema	9
O. Il mio responsabile e la mia crescita	5
P. Il mio responsabile e l'equità	7
Q. Il mio responsabile e il sistema di valutazione	4

Rispetto alla rilevazione dell'anno precedente 13 sezioni su 15 (La sezione ambiente di lavoro ai fini delle analisi viene divisa in 2 sezioni) hanno avuto una valutazione più bassa. La flessione è minima per 7 sezioni (inferiore allo 0,1) e molto contenuta (tra lo 0,1 e lo 0,2) per le 6 rimanenti. Il posizionamento luav rispetto all'anno precedente è peggiorato in tutti gli ambiti, ma bisogna tenere in considerazione che la graduatoria è fatta su 34 atenei e non su 26.

L'andamento nei 5 anni mostra fluttuazioni contenute, con un complessivo miglioramento rispetto alle valutazioni espresse nel 2018. La presentazione dell'indagine sul benessere organizzativo è prevista nel corso del mese di marzo 2024.

Tra gli obiettivi strategici del PIAO 2023-2024, specificatamente ascrivibili al tema del benessere organizzativo, vi è "Migliorare la qualità del lavoro e dei servizi" a cui è legata l'azione "Tutelare la salute e promuovere sport attività ricreative per personale e studenti".

Con riferimento al rischio stress lavoro-correlato si evidenzia che il 15 febbraio 2023 il servizio sicurezza e protezione ha invitato il personale tecnico amministrativo alla compilazione, in forma anonima, di un questionario in materia.

Il modello utilizzato è basato sulla metodologia per la valutazione e gestione del rischio curata del dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale INAIL, con lo scopo di

supportare le aziende e gli enti nella valutazione di tale rischio, attraverso un percorso metodologico scientificamente fondato e con strumenti di valutazione validi e affidabili.

Nello specifico vengono così presi in esame fattori di contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, ecc.) e contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.) presenti in ateneo, che, se mal gestiti, possono favorire condizioni di stress lavoro-correlato nei lavoratori e nelle lavoratrici.

I risultati ottenuti dai questionari somministrati sono stati sommati agli "eventi sentinella" quali indici infortunistici, assenze per malattia, ferie non godute, trasferimenti ecc. e gli esiti della valutazione del rischio stress lavoro correlato sono stati raccolti in una relazione dedicata ai sensi del decreto legislativo 81/2008 e s.m.i, emessa in data 20 marzo 2023 e condivisa successivamente con RLS, dirigenti per la sicurezza, rettore e medico del lavoro.

Dall'analisi degli indicatori emerge un rischio generalmente basso per i gruppi omogenei indagati, con un unico gruppo omogeneo per il quale è stato individuato un rischio medio. Per i gruppi omogenei da cui è risultato un rischio basso è previsto un monitoraggio con cadenza biennale, attraverso la ri-applicazione dello strumento adottato per la valutazione preliminare (questionario). Per il gruppo omogeneo di lavoratori in cui è risultato un rischio medio sono stati svolti degli incontri specifici per individuare criticità ed eventuali proposte di miglioramento, ed è previsto un nuovo monitoraggio entro l'anno.

il codice etico e di comportamento

Recependo quanto prescritto dall'ANAC, nonché il conseguente atto d'indirizzo dell'allora Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza luav, con il proprio servizio di supporto e con il coinvolgimento del nucleo di valutazione di ateneo, dell'ufficio procedimenti disciplinari, del collegio di disciplina, della commissione di disciplina e dei dirigenti, ha provveduto alla redazione di una prima bozza del codice etico e di comportamento dell'Università luav di Venezia. Si tratta di un testo unico che, in linea con quanto raccomandato dalla delibera dell'ANAC, n. 1208 del 22 novembre 2017, riunisce, coordina e aggiorna il codice etico dell'Università luav di Venezia, emanato con decreto rettorale 28 luglio 2011, n. 749, e il codice di comportamento di questo Ateneo, emanato con decreto rettorale 5 dicembre 2014, n. 541.

In particolare, nella bozza di codice unificato sono state meglio declinate le norme, distinguendo tra precetti etici, ovvero doveri la cui violazione comporta sanzioni aventi natura non disciplinare e norme di comportamento, ossia doveri la cui violazione comporta sanzioni di natura disciplinare.

All'interno delle norme di comportamento, si è proceduto a specificare quelle comuni a tutte le persone destinatarie del codice, le norme specifiche per docenti, ricercatori, ricercatrici e per studenti e studentesse.

Infine, è stato meglio precisato il procedimento di accertamento delle violazioni dei precetti etici, con i conseguenti aspetti sanzionatori.

La prima bozza di codice etico e di comportamento è stata innanzitutto sottoposta dalla responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, a deliberazione preliminare da parte degli organi di indirizzo di ateneo; successivamente è stata approvata dagli organi di governo di ateneo nelle

sedute del 20 e 27 ottobre 2021 e sottoposta a procedura partecipativa, tramite consultazione pubblica aperta a tutte le persone interessate, individuate principalmente nel personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, nei collaboratori e nelle collaboratrici, nelle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Università, nelle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, nelle associazioni e nelle altre forme di organizzazioni rappresentative di particolare interesse, nonché nelle utenze che fruiscono delle attività e dei servizi offerti dall'Ateneo e, in particolare, negli studenti e nelle studentesse. A tal fine, la bozza di codice è stata pubblicata per trenta giorni in una apposita sezione del sito Web di ateneo, unitamente a un modulo predisposto dall'amministrazione per la proposizione di eventuali osservazioni o modifiche, privilegiando in tal modo la modalità di consultazione on line, in grado di ampliare la platea delle potenziali persone partecipanti.

Nel periodo indicato sono pervenute due proposte di modifica, entrambe da parte di un docente luav.

Il testo del codice, contenente le citate proposte di modifica, è stato quindi trasmesso al nucleo di valutazione, in qualità di organismo indipendente di valutazione dell'ateneo, ai fini del previsto parere in merito allo stesso, ai sensi dell'articolo 54, comma 5, decreto legislativo n. 165/2001.

Al riguardo, il nucleo di valutazione ha reso parere favorevole in ordine alle modifiche proposte e ha, a sua volta, proposto un'integrazione.

La procedura si è conclusa con l'approvazione del testo definitivo da parte del senato accademico e del consiglio di amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 24 e 26 gennaio 2022, l'emanazione dello stesso con decreto rettorale 1° febbraio 2022 n. 52 e la sua pubblicazione sul sito Web di ateneo. Si segnala che dal monitoraggio svolto per la relazione annuale della responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel 2023, così come nel 2022, non si sono riscontrate violazioni del codice etico e di comportamento.

Il codice etico e di comportamento dell'Università luav di Venezia contiene, nel capo I, i precetti etici, ovvero doveri la cui violazione comporta sanzioni aventi natura non disciplinare e, nel capo II, le norme di comportamento che esplicitano i doveri la cui violazione comporta sanzioni di natura disciplinare.

Le violazioni delle disposizioni del codice, che non integrano illecito disciplinare ma violazione dei precetti etici, sono accertate e decise ai sensi dell'articolo 34, comma 4, dello statuto, dal senato accademico su proposta del rettore. A tal fine, l'articolo 26 del codice dispone che il senato accademico, ai fini dell'accertamento dell'eventuale violazione dei precetti etici, istituisca un'apposita **commissione etica**, determinandone precisamente la composizione, le funzioni e i compiti, attraverso un apposito regolamento. Il citato articolo prevede altresì che alla commissione etica spettino comunque funzioni consultive, in materia di aspetti etici e istruttorie, ai fini dell'accertamento dell'eventuale violazione delle norme etiche.

L'ateneo ha pertanto predisposto il regolamento di composizione e funzionamento della commissione etica dell'Università luav di Venezia, che è stato approvato dal senato accademico nella seduta del 19 ottobre 2022, successivamente emanato con decreto rettorale 24 ottobre 2022 n. 616 e pubblicato sul sito Web di ateneo. Con tale regolamento:

- vengono specificate le funzioni della commissione (consultive e istruttorie) e i rapporti della stessa con gli organi, commissioni, figure dell'ateneo con i quali la stessa si raccorda. Viene precisato che la commissione potrà avvalersi di soggetti esperti, a titolo meramente indicativo, di privacy, di informatica,

di progettazione europea, qualora le specifiche questioni sottoposte all'attenzione della commissione etica lo richiedessero;

- viene indicata la composizione della commissione e la durata dei relativi mandati.

La commissione è costituita da:

- un professore ordinario o una professoressa ordinaria, con funzioni di presidente;

- un/una rappresentante del personale tecnico amministrativo;

entrambe le posizioni sono designate dal senato accademico, sulla base delle candidature presentate a seguito di avviso pubblico, previa valutazione dell'idoneità a svolgere le funzioni proprie della commissione etica, così come risulta anche dal curriculum presentato;

- un/una rappresentante della componente studentesca, designata dal senato accademico su proposta del senato degli studenti, tra studenti e studentesse iscritte ai corsi di studio dell'ateneo.

Laddove si tratti di svolgere funzioni consultive in materia di aspetti etici della ricerca, la commissione etica si riunisce in composizione allargata, comprensiva di due membri del comitato etico per la ricerca, indicati dal/dalla presidente del comitato stesso.

Il regolamento precisa, poi, il procedimento di attivazione della commissione etica:

qualora si tratti di accertare una violazione dei precetti etici, la commissione si attiva a seguito della trasmissione degli atti da parte dell'organo disciplinare. Qualora si richieda un parere circa l'applicazione dell'interpretazione dei precetti etici, la commissione si attiva su richiesta di un componente appartenente alla comunità luav. Il regolamento specifica, quindi, il procedimento per l'accertamento di violazioni dei precetti etici, in conformità con quanto previsto dall'articolo 27 del codice.

La commissione etica è tenuta a relazionare annualmente al senato accademico sull'attività svolta.

Come previsto dal regolamento sopra citato, con decreto rettorale 26 gennaio 2023 n. 35 sono state nominate le componenti della commissione etica dell'Università luav di Venezia, per il triennio accademico 2022/2025.

Il senato accademico e il consiglio di amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 23 e 30 novembre 2022, hanno approvato il **codice per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e il loro contrasto**, successivamente emanato con decreto rettorale 5 dicembre 2022 n. 712 e pubblicato sul sito Web di ateneo.

Il codice è stato redatto tenendo conto delle Direttive, Raccomandazioni e Risoluzioni europee in materia, della normativa nazionale, nonché dei CCNL relativi al comparto università e istruzione e ricerca.

Conseguentemente, il codice di condotta luav per la prevenzione e la lotta contro il mobbing, emanato antecedentemente alla modifica normativa, deve ritenersi superato. Pertanto, dalla data di entrata in vigore del codice per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing e il loro contrasto, è stato abrogato.

Il codice prevede in particolare l'istituzione della figura del/della **consigliere/a di fiducia**, con il compito di fornire consulenza e assistenza alla persona facenti parte della comunità universitaria oggetto di discriminazione, molestie e mobbing e a contribuire alla soluzione del caso.

Il codice prevede che tale ruolo sia rivestito da una figura professionale esterna all'università, in possesso dell'esperienza e delle capacità necessarie allo svolgimento delle sue funzioni.

Al termine di ogni anno, il consigliere o la consigliera di fiducia presenta al CUG una relazione scritta sull'attività svolta e lo informa, in modo anonimo e riservato, sui casi trattati e le proposte formulate dall'università, circa le soluzioni rimediali alla prospettata situazione discriminatoria; presenta inoltre una relazione complessiva sulla propria attività al direttore generale, al rettore, al CUG, alle rappresentanze sindacali unitarie e a quelle dei lavoratori per la sicurezza, eventualmente suggerendo azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone. Il consigliere o la consigliera di fiducia svolge altresì, anche in accordo con il CUG, azioni di monitoraggio, di informazione e formazione, volte a sensibilizzare tutto il personale al rispetto della dignità delle persone, nonché a diffondere la conoscenza delle possibili azioni di prevenzione e degli strumenti di tutela.

Il consigliere o la consigliera di fiducia interagisce con il CUG nella definizione di strategie, idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'università e può partecipare, su richiesta, alle riunioni del CUG.

Rimane impregiudicata la possibilità, per il personale legato da un rapporto di lavoro con l'ateneo, di rivolgersi alla consigliera di parità della Regione del Veneto, per l'ipotesi di vertenze collettive, ovvero alla consigliera di parità della Città Metropolitana di Venezia, per l'ipotesi di vertenze individuali.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Università Iuav di Venezia, è possibile offrire un'analisi degli obiettivi di pari opportunità quale dimensione di performance organizzativa dell'amministrazione e l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ateneo è definito a partire dagli obiettivi strategici dello stesso, ha una struttura ad albero e viene definito ai vari livelli, a cascata, dal direttore generale, dai/dalle dirigenti ai/alle responsabili di servizio, ai collaboratori e alle collaboratrici. Questi obiettivi, unitamente a quelli di performance dell'area, rappresentano la performance organizzativa.

Il sistema degli obiettivi che riguardano la performance individuale comprende le seguenti tipologie:

- obiettivi di ateneo: rappresentano la declinazione degli obiettivi gestionali di ateneo previsti per l'anno e indicati nel PIAO;
- obiettivi di Performance dell'area /dirigenti: fanno riferimento agli obiettivi gestionali di ogni singola area e sono orientati al miglioramento continuo, in termini di efficienza (riduzione dei costi) e di efficacia (incremento della soddisfazione degli stakeholders);
- obiettivi di Struttura: fanno riferimento a attività/progetti specifici della struttura organizzativa di appartenenza assegnati al soggetto (obiettivi individuali).

Infine, i comportamenti si riferiscono alla valutazione di alcune capacità ritenute rilevanti che vengono espresse attraverso il comportamento. Tali comportamenti sono differenziati per ruolo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è sintetizzato nella scheda obiettivi individuale che prevede una ponderazione specifica per ruolo rispetto a ogni classe di obiettivi, la cui somma è 100; è previsto un peso degli obiettivi di ateneo legato al grado di responsabilità (più elevato per la dirigenza e le persone con responsabilità di divisione) e un peso degli obiettivi di Performance dell'area uguale per tutti i titolari di posizione in quanto direttamente coinvolti nella gestione operativa per il miglioramento degli indicatori di performance. Conformemente alle indicazioni dell'articolo 4 bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13 (disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni), per tutta la dirigenza la percentuale massima della classe obiettivi di ateneo è comprensiva del 30% collegato al rispetto dei tempi di pagamento (per la performance 2024, secondo quanto deliberato dal consiglio di amministrazione nella seduta del 29 novembre 2023).

Il peso di ciascuna componente, sulla valutazione complessiva, è espresso dalla seguente tabella:

TIPOLOGIA	responsabili				collaboratori	
	di area	di divisione	di servizio, titolari di funz. spec. o incarico		EP	C o D
	dirigenti	EP o D	EP	C o D		
OBIETTIVI						
ateneo	max 50%	max 50%	max 30%	max 30%	max 20%	max 10%
performance di area	min 20%	20%	20%	20%	20%	
struttura		min 0% se peso obiettivi Ateneo < max	min 15%	min 15%	min 20%	min 50%
COMPORTEMENTI						
comportamenti	30%	30%	35%	35%	40%	40%

Con riferimento alle pari opportunità e all'uguaglianza di genere, nel PIAO 2024-2026, sono stabiliti gli obiettivi:

- n. 5 Realizzazione delle misure specifiche definite nel GEP
- n. 17 Riclassificazione dei dati di bilancio in una prospettiva di genere finalizzato all'integrazione del cruscotto Cineca sul bilancio di genere.

L'obiettivo n. 5 si ricollega a una molteplicità di obiettivi connessi al raggiungimento degli equilibri di genere.

A partire dall'edizione 2022, il bilancio di genere raccoglie gli esiti del gender audit che costituisce la base del piano per l'uguaglianza di genere (GEP – Gender Equality Plan) e rappresenta lo strumento primario per il suo annuale monitoraggio. In particolare, per il 2024 tale piano prevede la realizzazione di 19 azioni nell'ambito di 5 aree di intervento.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede oltre agli obiettivi gestionali di ateneo obiettivi di performance di area (orientati al miglioramento continuo) e obiettivi di struttura.

SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL CUG

Questa parte è dedicata all'analisi del rapporto tra il CUG e i vertici dell'amministrazione, dai quali deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del comitato all'interno dell'organizzazione. In questa parte trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal CUG nel periodo di riferimento.

modalità di nomina del CUG

Il CUG è nominato con decreto del direttore generale e dura 4 anni, ad eccezione delle rappresentanze studentesche il cui mandato dura 2 anni. Il mandato delle persone componenti il CUG può essere rinnovato consecutivamente una sola volta.

L'ateneo ha introdotto alcune modifiche al regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti, precedentemente emanato con decreto rettorale 5 giugno 2014, n. 269.

Nella riunione del 20 dicembre 2021 il CUG ha approvato alcune modifiche ritenute necessarie per adeguare il regolamento a quanto previsto da Ue 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, dallo statuto dell'Università luav di Venezia (emanato con decreto rettorale 30 luglio 2018 n. 352), dal regolamento generale di ateneo (emanato con decreto rettorale 12 marzo 2019 n. 105), dal regolamento dell'Università luav di Venezia per il trattamento e la protezione dei dati personali (emanato con decreto rettorale 3 dicembre 2021 n. 700), ma soprattutto dalla direttiva emanata dal Ministro per la pubblica amministrazione e dal Sottosegretario delegato alle Pari opportunità, del 26 giugno 2019 n. 2, recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche" in merito alle modalità di individuazione delle persone componenti del comitato, in rappresentanza dell'amministrazione.

La direttiva, in ordine alle modalità di individuazione di componenti del CUG e al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, prevede infatti che l'amministrazione proceda alla relativa designazione, a esito dell'espletamento di una procedura comparativa trasparente, cui possa partecipare tutto il personale interessato, in servizio nell'amministrazione.

Il CUG ha proposto inoltre che, nel momento in cui si renderà necessario modificare il regolamento generale di ateneo, si preveda un'integrazione della composizione del comitato stesso, prevista dall'articolo 8 del regolamento stesso, con una rappresentanza delle dottorande e dei dottorandi.

Secondo quanto previsto dall'articolo 8 del regolamento generale di ateneo, le modifiche regolamentari sono state approvate dal consiglio di amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2022 ed emanate con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 54.

Il CUG è composto da:

- un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ateneo;
- un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, designati congiuntamente dal rettore e dal direttore generale tra docenti dell'ateneo e tra il personale tecnico e amministrativo e dirigente;

- un pari numero di studenti designate/i dal senato degli studenti al proprio interno, la cui partecipazione deliberativa è limitata alle tematiche relative alla ricerca e allo studio, nonché alle funzioni indicate all'articolo 16, comma 4, dello statuto dell'Università luav;
- altrettanti componenti supplenti, che possono partecipare alle riunioni del comitato in caso di assenza o impedimento delle rispettive persone titolari.

Così come previsto dal nuovo regolamento di funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti modificato, il CUG nella sua attuale composizione, per il quadriennio 2022/2026 è stato nominato con decreto del direttore generale 28 settembre 2022 n. 537, a seguito dell'emanazione di un avviso per la presentazione delle dichiarazioni di disponibilità a componente del comitato unico di garanzia dell'Università luav di Venezia, in rappresentanza dell'amministrazione per il quadriennio 2022/2026.

Dopo le elezioni della rappresentanza studentesca iscritta ai corsi di laurea triennali e magistrali e la costituzione del senato degli studenti per il biennio 2023/2025, con decreto rettorale 23 maggio 2023 n. 249 è stata nominata la componente del CUG, in rappresentanza degli studenti e delle studentesse, successivamente aggiornata con decreto rettorale 9 febbraio 2024 n. 95 in seguito ad alcune dimissioni.

eventuale dotazione di budget annuale ex articolo 57 del decreto legislativo 165/2001

Il CUG è dotato di un budget annuale pari a complessivi € 3000, da destinare alla realizzazione di eventi e attività coerenti con le finalità dell'organo (fino a 1500 euro) e al rimborso di spese di missione, per partecipare ad attività coerenti e di interesse del comitato (fino a 1500 euro).

risorse destinate alla formazione di componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione

Nel corso del 2023, le persone componenti del CUG e del servizio di supporto hanno partecipato gratuitamente ad alcuni eventi con finalità formative, condividendone contenuti e apporto formativo con tutto il comitato nel corso delle sedute.

La partecipazione a questi incontri ha rappresentato un importante momento di confronto tra realtà organizzative diverse, all'interno del sistema universitario e territoriale.

Di particolare rilievo:

- 1) "pari!", la prima giornata per la parità di genere dell'Università luav di Venezia, organizzata il 15 novembre 2023 dal gruppo per l'implementazione e il monitoraggio del piano per l'uguaglianza di genere dell'Università luav di Venezia, in collaborazione con il CUG e con il patrocinio della RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile. Il programma della giornata prevedeva una serie di dialoghi con ospiti esterne/i, il racconto di alcune esperienze di ateneo e la partecipazione in parallelo ai seguenti tre laboratori per l'approfondimento di alcuni temi:
 - "Le (tue) parole fanno male", a cura di Dany Carnassale, Mirco Costacurta, Devisri Nambiar, Elena Tubertini del Centro Antidiscriminazioni LGBT+ "Mariasilvia Spolato";
 - Come rendere inclusiva la comunità educante, a cura di Flavia Brevi di Fondazione Libellula;

- Smussa gli stereotipi, spunta i pregiudizi, a cura di Dany Carnassale, Mirco Costacurta, Devisri Nambiar, Elena Tubertini del Centro Antidiscriminazioni LGBT+ “Mariasilvia Spolato”.
- 2) Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane “Genere, intersezionalità e metamorfosi dei diritti: il ruolo degli organismi di parità”, che si è tenuto il 15 e 16 dicembre 2023 a Modena. Il programma del convegno prevedeva le seguenti sessioni:
 - Gli organismi di parità dentro e fuori l'accademia: cambiamenti possibili;
 - Carriere Alias negli atenei: stato dell'arte, problemi aperti e soluzioni possibili;
 - Intersezionalità e Inclusione: esperienze a confronto;
 - Dove nascono le discriminazioni di genere? Cause e possibili strumenti di intervento;
 - Tra parità e violenza di genere: le esperienze degli atenei;
 - La cura del benessere: innovazioni negli atenei.

Anche per l'anno 2023 è stata formalizzata l'adesione del CUG Iuav alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane – CNOPIU per le occasioni di aggiornamento offerte, formazione e confronto con altri organi aderenti e con le realtà istituzionali di riferimento dei CUG stessi.

riconoscibilità/visibilità

L'amministrazione sostiene le azioni del CUG garantendo il supporto amministrativo del servizio affari istituzionali.

Sul sito Web di ateneo alla pagina <https://www.iuav.it/Ateneo1/organi-di-1/comitato-u/index.htm> sono rese note funzioni, attività e iniziative del CUG, link utili, linee guida e obiettivi, oltre al calendario delle sedute che si svolgono di norma presso la sede dei Tolentini. Sono inoltre indicati i contatti telefonici ed e-mail.

Nella seduta del 10 ottobre 2022 il CUG ha avviato una discussione rispetto al modo in cui si presenta all'interno e all'esterno dell'ateneo, suggerendo alcune modifiche e correzioni anche nel linguaggio, da apportare alla pagina Web del CUG e valutando la possibilità di estendere tale pagina, creando dei link che consentano una migliore e più agevole organizzazione delle informazioni in essa contenute, in particolare la creazione di una pagina in cui inserire le iniziative pervenute nella casella e-mail del CUG, oppure organizzate dal CUG Iuav stesso.

presa in carico dei pareri

Il CUG può essere interpellato dalla direzione e dai servizi dell'ateneo, quando è necessario un parere a tutela dell'equità delle misure introdotte, che hanno ricadute dirette sul personale.

L'area finanza e risorse umane ha trasmesso, in via preliminare, al CUG per raccogliere eventuali osservazioni prima dell'emanazione e della diffusione:

- il bando per il Fondo Servizi Sociali 2023, relativo alle spese sostenute dal personale tecnico e amministrativo nel 2022;
- l'avviso di presentazione delle domande di telelavoro per l'anno 2024.

Inoltre, il presidente del CUG il 12 dicembre 2023 ha predisposto una relazione sulle azioni intraprese in applicazione del protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nella Regione Veneto, con capofila l'Azienda Ulss 3 Serenissima, finalizzata al rinnovo del protocollo stesso.

LE ATTIVITÀ DEL CUG

Le sedute del CUG si sono svolte garantendo la partecipazione di tutte le componenti del personale e della rappresentanza studentesca.

I principali temi di discussione affrontati sono stati ricondotti ai poteri esercitati dal CUG, ovvero poteri propositivi (organizzazione eventi/incontri; comunicazione; azioni per il benessere del personale) e poteri consultivi (pareri e azioni), con particolare attenzione a tematiche quali:

telelavoro, smart working, spazi luav, diritto allo studio, attività del piano per l'uguaglianza di genere (GEP) di interesse del CUG, linguaggio inclusivo, contrasto alla violenza di genere e alle molestie.

In particolare, si segnala:

- la collaborazione con il gruppo per l'implementazione e il monitoraggio del piano per l'uguaglianza di genere dell'Università luav di Venezia per l'organizzazione di "pari! La prima giornata per la parità di genere dell'Università luav di Venezia" che si è tenuta il 15 novembre 2023;
- la predisposizione con il gruppo per l'implementazione e il monitoraggio del piano per l'uguaglianza di genere delle "Linee guida per una comunicazione inclusiva e accessibile".

Partendo dalle riflessioni sul linguaggio di genere, le linee guida ampliano la prospettiva includendo i temi della disabilità, della comunicazione nei contesti in cui l'italiano non è la prima lingua e l'accessibilità. Le linee guida mettono a sistema alcune buone pratiche fornendo allo stesso tempo uno strumento sintetico e operativo utile a migliorare la comunicazione nel suo complesso.

Nella seduta del 24 maggio 2023 il senato accademico ha adottato le linee guida, che sono state successivamente diffuse alla comunità luav;

- la predisposizione con il senato degli studenti e la collaborazione del servizio comunicazione di una presentazione sul contrasto alla violenza di genere che è stata condivisa con le studentesse e gli studenti del primo anno dei corsi di laurea triennale nell'ambito delle giornate di accoglienza.

Le slide contengono indicazioni e contatti utili per la comunità studentesca sul tema della violenza di genere.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

1. Piano Azioni Positive

La ricostruzione del piano delle azioni positive (PAP), è un'operazione certamente complessa ma strategicamente indispensabile: il CUG invita l'amministrazione ad agevolare la formazione del piano mediante un processo che coinvolga più figure, a cominciare dalla governance di ateneo, invitando tutta la comunità universitaria a interagire e contribuire fattivamente. Si auspica che ciò accada al più presto.

2. stress e disagio lavorativo

Il CUG accoglie con favore l'invio al personale tecnico amministrativo del questionario per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato e chiede di ricevere i dati emersi dalle risposte, così da analizzare eventuali criticità in merito e suggerire alla governance di ateneo opportune azioni correttive.

3. aggiornamento dell'anagrafe relativa ai titoli di studio del personale tecnico amministrativo

Per quanto riguarda i dati riferiti al personale tecnico amministrativo, non è al momento disponibile il quadro aggiornato dei titoli di studio, in ruolo non dirigenziale, suddiviso per livello e titolo di studio. Il CUG ribadisce che il dato, al momento non valutabile visto il mancato aggiornamento, sarebbe invece prezioso per avere una rappresentazione dell'impegno investito nella formazione e, più in generale, della qualità di profilo del personale luav.

Per acquisire queste informazioni e poter ricostruire il quadro, il CUG propone che la direzione si attivi affinché le schede del personale (attualmente in gran parte riferite alla data di assunzione), siano aggiornate annualmente con l'integrazione dei vari titoli acquisiti. Si precisa che la stessa richiesta era già stata presentata nei due anni precedenti.

4. telelavoro e lavoro agile

Il CUG, nella sua nuova composizione, a partire dal mese di ottobre 2022 ha portato avanti la riflessione precedentemente avviata sul tema del telelavoro, strumento ormai consolidato. Prendendo visione anche della relazione del tavolo tecnico per l'approfondimento di alcune tematiche inerenti il lavoro agile e il telelavoro, redatta dal gruppo di lavoro costituito con decreto del direttore generale 21 aprile 2022 n. 205, ha lavorato a una proposta di revisione del regolamento di ateneo sul telelavoro per il personale tecnico amministrativo, che è stata approvata dal CUG nella seduta del 3 aprile 2023 ed è stata sottoposta all'attenzione del direttore generale, del dirigente dell'area finanza e risorse umane e della responsabile della divisione risorse umane e organizzazione.

Invece, per quanto riguarda il lavoro agile, il CUG rileva che l'esperienza fin qui attuata ha dimostrato che sono percorribili modalità alternative al lavoro in presenza. Si tratta di forme diverse che costituiscono un arricchimento e sono integrate nell'attività lavorativa ordinaria, in cui si tiene conto non solo della presenza in servizio, ma anche della realizzazione di obiettivi e finalità specifiche, nonché del benessere organizzativo di tutto il personale coinvolto, consentendo all'istituzione di realizzare la propria missione istituzionale con efficacia. A tal proposito si chiede che possano avere accesso alle

due o più giornate di lavoro agile settimanali, persone che presentino ulteriori situazioni di fragilità rispetto a quelle attualmente previste e da valutare caso per caso, fermo restando la parità di trattamento.

5. bilancio di genere e GEP

Il CUG apprezza l'iniziativa dell'amministrazione di rendere strutturale la redazione del bilancio di genere luav, giunto nel 2023 alla sua quarta edizione, quale strumento utile per un'analisi approfondita della distribuzione di genere, delle diverse componenti all'interno dell'università e degli organi della governance.

Allo stesso modo è importante l'approvazione del piano per l'uguaglianza di genere e l'adozione del conseguente piano di azioni, da realizzare nel corso del triennio 2022/2024.

Il GEP è stato redatto dal gruppo di lavoro di ateneo, costituito con decreto del direttore generale 25 maggio 2021 n. 191. A tale riguardo si segnala che con decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736, è stato costituito il gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del Piano per l'uguaglianza di genere o Gender Equality Plan, con il compito di monitorare e implementare le azioni individuate nel Piano di uguaglianza di genere e avviare con tempestività le azioni di supporto e monitoraggio per le aree di riferimento.

Per affinità di tematiche e per i rapporti di collaborazione già avviati, si auspica una maggiore integrazione con il CUG.

6. assunzioni e borse di dottorato disaggregate in base al genere

Su richiesta della conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane e del gruppo di lavoro GEP della commissione CRUI sulle tematiche di genere, sono stati richiesti alla responsabile della divisione risorse umane e organizzazione e alla responsabile del servizio ricerca, rispettivamente, i dati sul totale delle assunzioni in generale e di quelle sui fondi del PNRR, e il totale delle borse di dottorato e delle borse di dottorato PNRR del XXXIX ciclo, relativamente al 2023 e disaggregati in base al genere.

Si evidenzia che i dati sul totale delle assunzioni sono i seguenti:

- personale tecnico e amministrativo: 16 assunzioni, di cui 9 donne e 7 uomini;
- docenti e ricercatori: 17 assunzioni, di cui 10 donne e 7 uomini.

Sono stati assunti su fondi PNRR 2 ricercatori a tempo determinato lettera a) e 5 ricercatrici a tempo determinato lettera a), per un totale di 7 assunzioni.

Per quanto riguarda le borse di dottorato, relative al XXXIX ciclo per l'anno accademico 2023/2024, si segnala che sono così suddivise:

- borse ordinarie: 11 uomini e 12 donne, per un totale di 23
 - borse PNRR: 4 uomini e 11 donne, per un totale di 15
 - borsisti stati esteri: 2 uomini e 0 donne, per un totale di 2
 - senza borsa: 2 uomini e 2 donne, per un totale di 4
- totale: 19 uomini e 25 donne.