Università Iuav di Venezia

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA DELL'UNIVERSITÀ IUAV DI VENEZIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2022

Il presidente
prof. Massimiliano Ciammaichella

aprile 2023

INDICE

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 25

flessibilità oraria, ferie, riposi solidali, scostamenti orari 25

lavoro agile e telelavoro 26

part time 28

maternità e paternità 29

permessi e congedi per disabilità propria o parentale 29

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ 30

piano triennale di azioni positive 30

formazione e fruizione per genere 32

adozione del bilancio di genere e del piano per l'uguaglianza di genere 33

composizione per genere di commissioni di concorso per reclutamento del personale 34

differenziali retributive uomo/donna 35

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE 36

il benessere organizzativo 36

il codice etico e il codice di comportamento 38

SEZIONE 5. PERFORMANCE 41

SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL CUG 45

modalità di nomina del CUG 45

eventuale dotazione di budget annuale ex. articolo 57 del decreto legislativo 165/2001 46

risorse destinate alla formazione di componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione 46

riconoscibilità / visibilità 47

presa in carico dei pareri 47

le attività del CUG 47

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 49

1. Piano Azioni Positive 49

2. stress e disagio lavorativo 49

3. aggiornamento dell'anagrafe relativa ai titoli di studio del personale tecnico amministrativo 49

4. telelavoro e lavoro agile 49

5. bilancio di genere e GEP 49

6. assunzioni e borse di dottorato disaggregate in base al genere 50

PREMESSA

riferimento normativo

Le funzioni del comitato unico di garanzia dell'Università Iuav 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 Iuav 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 Iuav, 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 il benessere psicologico e la crescita culturale delle componenti della comunità Iuav;
- rendere nota in Iuav 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 uno 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 da vari attori interni alla propria organizzazione, 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 e 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

In questa parte 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 Iuav 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.
I riferimenti nelle tabelle e nel testo di questa relazione a termini quali "uomo" e "donna", "maschile", "femminile" fanno riferimento esclusivamente a dati anagrafici del personale e non hanno alcuna connotazione e implicazione in termini di identità di genere, ruoli e orientamento sessuale.
I dati si riferiscono al 31 dicembre 2022.

PREMESSA

Nel corso del 2022 le persone che compongono il personale tecnico amministrativo dell'ateneo sono 245. Di queste 84 sono uomini e 161 sono donne.
Il personale docente, invece, ammonta complessivamente a 176, di cui 98 uomini e 78 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

	UOMINI					DONNE				
età / inquadramento	< 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										
cat. D tempo determinato	1						1			
dirigeza tempo determinato				1						
cat. C	4	3	11	17	7	9	18	21	37	8
cat. D	1	2	6	13	9	1	10	7	28	7
cat. EP		1		2	4			2	6	4
dirigenza				2					1	1
totale personale	**6**	**6**	**17**	**35**	**20**	**10**	**29**	**30**	**72**	**20**
% sul personale complessivo	**2,54**	**2,54**	**7,20**	**14,83**	**8,47**	**4,24**	**12,29**	**12,71**	**30,51**	**8,47**

Si valutano le due categorie maggiormente significative da un punto di vista numerico (categoria C e D). Si rileva che il dato risulta sbilanciato verso il basso nel caso delle donne.
Infatti, gli uomini a tempo indeterminato in categoria C sono 42 e in categoria D sono 31.
Le donne a tempo indeterminato in categoria C sono 93 e in categoria D sono 53.
Se le proporzioni fossero rispettate, seguendo la tendenza maschile, il personale femminile in categoria D dovrebbe essere di 68 unità.
Dal punto di vista dell'equilibrio di genere, analogamente a quanto registrato lo scorso anno, la situazione resta quindi ancora sensibilmente 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 146 unità >50 anni e 96 <50, di cui 54 unità di genere maschile >50 anni e 28 <50, e 92 unità di genere femminile >50 anni e 68 <50;

- se si valutano i dati del personale tecnico amministrativo, sotto e sopra i 40 anni, la situazione di squilibrio generazionale è ancora più marcata con 193 unità >40 anni e 49 <40, di cui 71 unità di genere maschile >40 anni e 11 <40, e 122 unità di genere femminile >40 anni e 38 <40.
Il dato appare in linea con la tendenza nazionale di una marcata anzianità 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

	UOMINI					DONNE				
età / inquadramento	< 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			3	11	14			2	12	8
docente II fascia		3	14	16	10		1	11	16	5
ricercatore a tempo indeterminato					5				1	1
ricercatore a tempo determinato b)		6	7	2			3	7	4	
ricercatore a tempo determinato a)		3	3	1			5	2		
totale	**0**	**12**	**27**	**30**	**29**	**0**	**9**	**22**	**33**	**14**
% sul personale complessivo	**0,00**	**7,41**	**16,67**	**18,52**	**17,90**	**0,00**	**5,56**	**13,58**	**20,37**	**8,64**

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) =20; II fascia = 43; I fascia = 28 per un totale di 91.
Per le ricercatrici (a tempo indeterminato o a tempo determinato b) = 16; II fascia = 33; in I fascia = 22 per un totale 71.
Come per l'anno scorso si nota una sproporzione evidente tra i numeri assoluti (91 vs 71), con forte minoranza femminile, 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; perciò, in questa classe si trova la popolazione più anziana, 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

	UOMINI							DONNE						
età / presenza	< 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	6	17	31	18	**78**	**93,98**	10	28	18	55	16	**127**	**78,88**
part time				3	2	**5**	**6,02**		1	12	17	4	**34**	**21,12**
> 50%														
verticale su base annuale				1	1	**2**	**40**				1	1	**2**	**5,88**
verticale su base settimanale				1	1	**2**	**40**		1	7	6	1	**15**	**44,12**
orizzontale						**0**				5	9	2	**16**	**47,06**
misto					1	**1**	**20**				1		**1**	**2,94**
<50%														
verticale su base annuale														
verticale su base settimanale														
orizzontale														
misto														
totale	**6**	**6**	**17**	**34**	**20**	**83**	**100**	**10**	**29**	**30**	**72**	**20**	**161**	**100**
totale %	**2,5**	**2,5**	**7,0**	**13,9**	**8,2**	**34,0**	**100,0**	**4,1**	**11,9**	**12,3**	**29,5**	**8,2**	**66,0**	**100,0**

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 anche rispetto ai dati dell'anno precedente una maggior frequenza di richieste di part time, da parte del personale tecnico amministrativo di genere femminile. La sproporzione rivela una disparità di condizioni lavorative di genere, che non sembrano tanto imputabili all'amministrazione che concede il part time, quanto piuttosto alle condizioni sociali oggettive che caricano sul genere femminile 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, di cui 4 di prima fascia, 7 di seconda fascia, 1 ricercatore a tempo indeterminato, 3 ricercatore a tempo determinato. Di questi:

11 sono uomini (2 in I fascia e 7 in II fascia, 1 ricercatore a tempo indeterminato e 1 ricercatore a tempo determinato di tipo a);

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

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
tipo posizione di responsabilità	**valori assoluti**	%	**valori assoluti**	%	**valori assoluti**	%
responsabile di divisione	1	12,50	7	87,50	8	16,33
responsabile di servizio	12	32,43	25	67,57	37	75,51
incarico	1	25,00	3	75,00	4	8,16
totale personale	**14**	**28,57**	**35**	**71,43**	**49**	**100**
% **sul personale complessivo**	**5,74**		**14,34**		**20,08**	

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza sul totale delle percentuali di personale di genere femminile, rispetto al personale di genere maschile (65,71% vs 34,29%), 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

	UOMINI		DONNE		totale	
incarico istituzionale	**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	41,67%	7	58,33	12	100%
Master II livello	7	77,78%	2	22,22%	9	100%
coordinatori di cluster / centri studio / unità di ricerca*	13	54,17%	11	45,83%	24	100%
responsabili dei laboratori	5	50%	5	50%	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	3	33,33%	6	66,67%	9	100%
totale	**56**	**52,34%**	**51**	**47,66%**	**107**	**100%**

* per questi incarichi in alcuni casi vi sono due coordinatori a volte dello stesso genere a volte di genere diverso e quindi 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, risulta una sostanziale equità di ripartizione nei ruoli in tutte le voci, comprese i coordinamenti dei corsi di laurea.
Un'eccezione è costituita 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 di genere maschile 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 richiesti l'anno scorso dal CUG, relativi alla composizione del consiglio di amministrazione che è organo di governo dell'ateneo, sebbene non vi siano docenti Iuav, e a quella del senato degli studenti, così da fornire un quadro più ampio della comunità Iuav.
Per la composizione del senato degli studenti si è tenuto conto anche della rappresentanza, nominata con decreti rettorali 24 ottobre 2022 n. 618 e 27 ottobre 2022 n. 621, per la ricostituzione del senato degli studenti stesso in seguito alle elezioni suppletive.

	UOMINI		DONNE		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
componente esterna CDA	2	66,67%	1	33,33%	3	100%
senato degli studenti	11	57,89%	8	42,11%	19	100%

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

	UOMINI							DONNE						
età / permanenza nel profilo e livello	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
inferiore a 3 anni	4	3	1	1		9	25,00	7	17	3			27	75,00
tra 3 e 5 anni	2	2	4	5		13	41,94	3	9	4	2		18	58,06
tra 5 e 10 anni		1	1	1		3	37,50		3	2			5	62,50
superiore a 10 anni			11	28	20	59	34,71			21	70	20	111	65,29
totale	**6**	**6**	**17**	**35**	**20**	**84**	**34,29**	**10**	**29**	**30**	**72**	**20**	**161**	**65,71**
totale %	**7,14**	**7,14**	**20,24**	**41,67**	**23,81**	**100**		**6,21**	**18,01**	**18,63**	**44,72**	**12,42**	**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 (65,71% vs 34,29%), si rileva una sostanziale omogeneità nella distribuzione delle percentuali di anzianità di permanenza, nel profilo tra la popolazione maschile e femminile.

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

	UOMINI							DONNE						
età / permanenza nel profilo	< 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	11	17	10	1	39	52,70	0	9	9	17	0	35	47,30
tra 3 e 5 anni	0	1	6	8	9	24	51,06	0	0	5	14	4	23	48,94
tra 5 e 10 anni	0	0	3	4	2	9	60,00	0	0	0	6	0	6	40,00
superiore a 10 anni	0	0	1	8	17	26	65,00	0	0	0	4	10	14	35,00
totale	0	12	27	30	29	98	55,68	0	1	13	29	14	78	44,32
totale %		**12,24**	**27,55**	**30,61**	**29,59**	**55,68**			**1,28**	**16,67**	**37,18**	**17,95**	**44,32**	

Nella cornice di una situazione di squilibrio, tra le percentuali del personale di genere maschile rispetto al genere femminile (per la quale si registra 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 e 55,68% vs 44,32 nel 2022), il quadro della distribuzione anagrafica appare sostanzialmente in linea con le percentuali generali. Pur con un leggero miglioramento, va comunque ancora tenuta sotto controllo la fascia anagrafica fino ai 40 anni in quanto, pur nell'esiguità dei dati che non consentono significative valutazioni statistiche, pare di registrare che l'entrata in ruolo accademico del personale di genere femminile sia più ritardata rispetto al genere maschile.

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

	UOMINI	DONNE	divario economico per livello	
inquadramento	retribuzione lorda media percipiente	retribuzione lorda media percipiente	valori assoluti	% *
cat. C	25.948,03	25.624,49	323,54	1,26
cat. D	33.419,31	30.593,07	2.826,24	9,24
cat.EP	34.770,71	35.623,75	-853,04	-2,39
dirigenti	46.216,00	46.783,00	-567,00	-1,21
cat. C a tempo determinato				
cat. D a tempo determinato	44.695,20	29.558,62	15.136,58	51,21
totale retribuzioni personale	**185.049,25**	**168.182,93**	**16.866,32**	**10,03**

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 nel 2021, i dati sono stati estratti dal database del 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 dei dati richiesti per la rilevazione del Conto Annuale).

A differenza dell'anno scorso, sono riemerse alcune differenze retributive, in particolare per la categoria D, già registrate nella rilevazione del 2019 e che negli ultimi due anni erano risultate meno evidenti. Per le altre categorie a tempo indeterminato si registra, invece, una situazione di maggiore equilibrio.

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

	UOMINI	DONNE	divario economico per livello	
inquadramento	retribuzione lorda media percipiente	retribuzione lorda media percipiente	valori assoluti	% *
docente I fascia	83.541,73	80.373,85	3.167,88	**3,94**
docente II fascia	56.965,22	54.444,52	2.520,70	**4,63**
ricercatore a tempo indet.	48.429,00	48.910,00	-481,00	**-0,98**
ricercatore a tempo determ.	41.916,36	38.370,58	3.545,78	**9,24**
totale retribuzioni personale	230.852,31	222.098,95	8.753,36	**3,94**

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 dei docenti di I e II fascia, a favore della popolazione maschile che si motiva con il divario di anzianità di servizio e che si accentua leggermente rispetto allo scorso anno.
Rispetto alla rilevazione del 2019, in cui il divario era molto evidente, il trend risulta comunque più equilibrato.
Non fanno testo i casi rari del personale ricercatore a tempo indeterminato (7 in totale), in quanto si tratta di un ruolo a esaurimento che quindi risente molto dell'anzianità dei soggetti.
Per il ruolo di ricercatore a tempo determinato, a differenza dell'anno scorso in cui c'era una sperequazione a favore delle ricercatrici che dipendeva dall'anzianità di servizio, si registra una situazione opposta con uno sbilanciamento a favore dei ricercatori.

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 unità di genere maschile vs 2 unità di genere femminile) sono in possesso di un titolo di laurea magistrale o vecchio ordinamento;

1 (di genere maschile) è in possesso di titolo di dottorato di ricerca;

3 (1 di genere femminile e 2 di genere maschile) 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.

	licenza superiore		**laurea**		**post laurea**		
categoria	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	**totale complessivo**
C	40	22	51	20	3		136
D	6	12	39	17	8	3	85
EP	2	1	4	3	6	3	19
totale complessivo	**48**	**35**	**94**	**40**	**17**	**6**	**240**

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE		presidente	
tipo di commissione	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	uomo	donna
n. 5 reclutamento pta cat. C	2	20	8	80	10	100	2	3
n. 10 reclutamento pta cat. D	5	26,32	14	73,68	19	100	9	1
totale personale	**7**	**24,14**	**22**	**75,86**	**29**	**100**	**11**	**4**
% **sul personale complessivo ***								

***** Come per il 2021 la percentuale non può essere rilevata, in quanto il personale delle commissioni è per la maggior parte esterno all'ateneo.

Rispetto alla rilevazione del 2021 si registra un'inversione di tendenza, con una netta prevalenza di componenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile. Si registra 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

	UOMINI		DONNE		totale		presidente	
tipo di commissione	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	uomini	donne
n. 0 reclutamento I fascia	0	-	0	-	0	-	0	0
n. 9 reclutamenti II fascia	21	61,76	15	44,12	34	106	6	3
n. 11 reclutamento ricercatore tempo det a)	26	65,00	19	47,50	40	113	7	5
n. 4 reclutamento ricercatore tempo det b)	8	50,00	8	50,00	16	100	4	0
totale personale	55	61,11	42	46,67	90	108	17	8

Rispetto al 2021, in cui si era registrato un leggero miglioramento (55,33,13% vs 46,67%), le percentuali del personale docente impegnato nelle commissioni risultano maggiormente squilibrate tra i generi, con una disparità a favore del genere maschile 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.
In linea con l'anno scorso, si registra disparità anche nella distribuzione del ruolo di presidente.
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	3	6	15,79		1	14	16	1	32	84,21
telelavoro			1	2	1	4	23,53		3	3	7		13	76,47
lavoro agile	4	4	12	23	8	51	28,65	7	20	30	55	15	127	71,35
orari flessibili	6	6	17	35	20	84	34,29	10	29	30	72	20	161	65,71
totale	10	10	30	63	32	145	30,33	17	53	77	150	36	333	69,67
totale %	**6,90**	**6,90**	**20,69**	**43,45**	**22,07**	**100,00**		**5,11**	**15,92**	**23,12**	**45,05**	**10,81**	**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.*
I dati numerici che appaiono nei conteggi si riferiscono agli istituti utilizzati e non al numero delle persone.

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza, sul totale, delle percentuali di personale di genere femminile rispetto al personale di genere maschile (65,71% vs 34,29%), si nota uno squilibrio nelle percentuali a favore del genere femminile, chiaro riflesso di un quadro sociale che vede ancora preferibilmente le donne 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 l.104/1992 fruiti	102	17,00	498	83,00	600	100
numero permessi orari l.104/1992 fruiti (n. ore)	0	0,00	340	100,00	340	100
numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	71	23,75	228	76,25	299	100
numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	0
totale	**173**	**13,96**	**1066**	**86,04**	**1239**	**100**

Con riferimento alla distribuzione per genere, dei **richiedenti il congedo per maternità/paternità**, si precisa che nel corso del 2022 hanno fruito di tali congedi 48 dipendenti, di cui 38 donne e 10 uomini.
Con riferimento alla distribuzione per genere, dei **richiedenti permessi legge 104,** si precisa che nel corso del 2022 hanno fruito di tali permessi 34 dipendenti, di cui 27 donne e 7 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 per legge 104 interessano soprattutto la popolazione femminile, con uno squilibrio evidentissimo, in ragione di un quadro sociale nazionale che carica sulle donne la maggior parte delle attività di cura.
I permessi legge 104, fruiti a ore, sono in linea con quanto emerso anche nello scorso anno, utilizzati esclusivamente dalle donne.
Per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedi parentali, si registra nuovamente uno squilibrio verso le persone di genere femminile, a differenza dell'anno scorso 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

	UOMINI							DONNE						
età / tipo formazione	<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)	8	55	56	92	21	**232**	10	46	194	117	117	23	**497**	9
aggiornamento professionale	101	126,5	187,5	476,5	117	**1008,5**	44	281,5	596	1936,5	1133	368	**4315**	79
competenze manageriali/relazionali	0	0	46	55,5	49	**150,5**	7	40	86	219,5	228,5	68,5	**642,5**	12
tematiche CUG	0	0	0	0	0	**0**	0	0	10,5	6		19,5	**36**	1
violenza di genere	0	0	0	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**	
totale ore	**109**	**181,5**	**289,5**	**624**	**187**	**1391**		**367,5**	**876**	**2273**	**1478,5**	**459,5**	**5490,5**	
totale ore %	**8**	**13**	**21**	**45**	**13**	**100**	**20**	**7**	**16**	**42**	**27**	**8**	**100**	**80**

Nota Metodologica – Inserita la somma delle ore di formazione fruite 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 la formazione a distanza come webinar qualora attestati).

Rispetto all'anno scorso si evidenzia ancora di più un notevole squilibrio positivo, a favore della popolazione femminile impegnata nella formazione.

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 web sono indicate in questa relazione come link in corrispondenza del titolo di ogni paragrafo.
Quando presenti, si è inoltre 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 2021: si confermano tutte le misure di articolazione dell'orario di lavoro, definite dallo specifico regolamento in materia, come già rilevato nella relazione degli scorsi anni.
Tuttavia, pur restando il regolamento invariato, il quadro generale dell'orario di lavoro ha subito modifiche, per i vari provvedimenti della direzione generale in materia di lavoro agile, in osservanza delle disposizioni emergenziali emanate nel corso del 2020, 2021 e nella prima parte del 2022, legate all'applicazione dei decreti ministeriali sulla gestione dell'emergenza pandemica e successivamente.
Dal 1° aprile 2022, con la fine dello stato emergenziale legato alla pandemia, è entrato in vigore quanto previsto dal Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvato dal consiglio di amministrazione Iuav 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, prevede l'introduzione della modalità di lavoro agile a regime. 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.
Nel nuovo accordo individuale, che ha avuto durata fino al 31 dicembre 2022, 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.
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 la flessibilità oraria 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**, il CUG ribadisce le sue posizioni già più volte enunciate: è parere del CUG che la presenza di molte **ferie** arretrate, e di ore in

esubero, possa essere un sintomo di malessere organizzativo più che di inerzia dei singoli individui, tuttavia segnala che nel 2021 e nel 2022, con la ripresa dell'attività lavorativa in presenza, si registra un andamento positivo di utilizzo delle ferie, bloccato nel 2020 per effetto del ricorso obbligato dal lavoro da remoto.

lavoro agile e telelavoro

L'emergenza pandemica e i conseguenti decreti governativi, attuati nel corso del 2020, 2021 e 2022, hanno modificato radicalmente il paesaggio rispetto a questi due temi.
Da una situazione in cui nel 2019 la possibilità di lavoro secondo la modalità "smart working", detto "lavoro agile", non era attuata all'interno dell'ateneo, si è passati, per l'emergenza pandemica, a periodi in cui il personale aveva la possibilità di lavorare da remoto.
Con l'emanazione del Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 8 ottobre 2021, che ha seguito il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021 la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione è tornata a essere quella svolta in presenza. Per l'accesso alla modalità di lavoro smart il nuovo decreto ministeriale prevedeva una serie di condizioni, tra le quali l'accordo individuale nel quale definire obiettivi, modalità, tempi di esecuzione della prestazione e criteri di misurazione.
Pertanto, a partire dal 15 ottobre 2021, in attesa di definire, anche a livello di contrattazione collettiva, gli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile necessari per redigere il PIAO (Piano Integrato di attività e organizzazione), la prestazione di lavoro in modalità agile era garantita:
- ai lavoratori con fragilità, così come certificata dal Medico Competente;
- a coloro che si trovavano con limitazioni negli spazi degli uffici, secondo le nuove planimetrie applicando il criterio di rotazione.

Il restante personale ha svolto la propria attività in presenza.
In considerazione del protrarsi dello stato di emergenza nazionale sanitaria al 31 marzo 2022 e per la volontà dell'ateneo di tutelare il personale, con decreto del direttore generale 25 gennaio 2022 n. 20, dal 24 gennaio e fino al 31 marzo 2022 è stato attivato, su base volontaria e previa sottoscrizione di un accordo individuale, l'utilizzo della modalità di lavoro agile per il personale impiegato nelle attività che potevano essere svolte da remoto.
Fino al 31 marzo 2022 al personale in situazione di fragilità legata all'emergenza sanitaria, a seguito di certificazione rilasciata dal medico competente del lavoro, è stato riconosciuto il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa. In tali casi non era prevista la sottoscrizione dell'accordo individuale.

Al fine di introdurre in ateneo la modalità di lavoro agile ordinaria, non legata all'emergenza sanitaria, nella seduta del 26 gennaio 2022 il consiglio di amministrazione ha approvato il Piano per il lavoro agile di ateneo - POLA che nel mese di aprile 2022 è confluito nel Piano integrato di Attività e Organizzazione – PIAO, approvato dal consiglio di amministrazione nella seduta del 27 aprile 2022,

secondo quanto stabilito dalle Linee Guida della Funzione Pubblica e dal decreto legge n. 9 giugno 2021 n. 80.
Per la parte del PIAO relativa al lavoro agile è stato costituito, con decreto del direttore generale 21 aprile 2022 n. 205, un tavolo tecnico per l'approfondimento di alcune tematiche inerenti il lavoro agile e il telelavoro, con all'interno rappresentanti dell'amministrazione, del CUG e delle organizzazioni sindacali, per approfondire alcune tematiche specifiche.
Già il POLA, nella sua prima stesura, prevedeva il livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile all'interno dell'Università Iuav, assieme alle condizioni abilitanti per la sua attuazione.
In tale piano sono state descritte, in particolare, 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.
Sulla base di tali valutazioni è stato inoltre definito il numero minimo di personale per servizio che deve garantire la prestazione lavorativa in presenza, che comunque deve essere 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.
Le disposizioni previste dal Piano sono state attuate a partire dal 1° aprile 2022, al termine dello stato di emergenza sanitaria.

Per quanto riguarda il personale docente, si segnala che al termine dell'emergenza pandemica è tornato alla modalità ordinaria di erogazione della didattica in presenza.

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, che consentono all'istituzione di realizzare la propria missione istituzionale.

Il telelavoro è uno strumento consolidato, reso disponibile dal legislatore per favorire l'equilibrio tra vita e lavoro dei dipendenti. A partire dal 2015 l'ateneo ha introdotto il telelavoro come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di beneficiari 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 medesima area.
Per il 2022 si è registrata una netta prevalenza di fruitori di genere femminile, così come era già avvenuto negli anni precedenti. Sono stati infatti complessivamente 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 21 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 2021.
Fino al termine dell'emergenza sanitaria, al personale in telelavoro con fragilità certificata, è stata garantita una tutela maggiore.
Non sono state richieste attivazioni di postazioni su specifici progetti.
Tenendo conto che sulla base dell'esperienza degli ultimi anni la commissione di riferimento ha dovuto effettuare una selezione a fronte della numerosità dei richiedenti.
Negli ultimi anni è stata avviata una riflessione che è sfociata in diversi incontri del CUG con la RSU, le OO.SS., la direzione generale e il rettore.
Il CUG nella sua nuova composizione, a partire dall'ottobre del 2022 ha portato avanti la riflessione precedentemente avviata e, 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 sopra citato, lavorando 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.

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, a favore del genere femminile, è rilevato dal CUG quale riflesso di un quadro sociale che vede ancora tendenzialmente 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 disposizione 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 giorni e periodi di congedo.
Oltre ai periodi di congedo è possibile fruire per i propri figli, dietro presentazione del certificato medico, di giornate per malattia bambino, 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 2022 hanno fruito di congedo parentale (compresi quelli per Covid), 48 dipendenti di cui 38 di genere femminile e 10 maschile.
Il CUG rileva che, come per lo scorso anno, si registra una maggiore richiesta dei congedi per paternità, pur rimanendo una possibilità fruita in larga parte dalla popolazione femminile.

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.
Hanno infine diritto ai permessi lavorativi i lavoratori disabili, in possesso del certificato di handicap grave.
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).
Gli aventi diritto ai permessi lavorativi non sono gli stessi 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: sui 34 dipendenti che hanno chiesto i permessi ex legge 104, 27 sono di genere femminile e 7 sono di genere maschile. Il dato dipende evidentemente da un quadro sociale che è ancora storicamente squilibrato per genere riguardo alle attività di cura.

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 i dipendenti dell'Università Iuav 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 ed 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 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 beneficiari;
- 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 di € 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 i beneficiari 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 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.

<u>indirizzate agli studenti</u>

In materia di diritto allo studio nell'anno accademico 2021-2022 sono state previste 32 borse di studio, predisposte con i fondi residui dei progetti, master e corsi, al fine di agevolare studenti e studentesse meritevoli in percorsi specialistici professionalizzanti, ma che in assenza di contributi non potrebbero iscriversi. Nell'anno accademico precedente (2020-2021) le borse erano 23, prima ancora (2019/2020) erano 16 e perciò si registra un aumento consistente 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 candidati con status di rifugiato politico interessati 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 100 borse di studio a rifugiati. Tutte le iniziative mirano a garantire l'accesso all'istruzione universitaria, a rifugiati o a studenti con storie di migrazione, anche attivando sinergie con partner locali (quali Caritas e Diaconia Valdese).
Ci sono stati, poi, 19 assegni di tutorato (di cui tre specifici per studenti con fragilità).
Il CUG ribadisce l'opportunità di richiamare le commissioni e chi ha 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 la formazione sull'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 per genere dell'insieme del personale tecnico amministrativo che ammonta in totale (compresi dirigenti e personale a tempo determinato) a 161 persone di genere femminile e 98 di genere maschile.
Tenuto conto della distribuzione per genere, sul numero complessivo di dipendenti del personale tecnico amministrativo (65,71% genere femminile vs 34,29% genere maschile), 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 positivo, 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 (65,71% vs 34,29%) dell'accesso all'aggiornamento professionale della popolazione femminile, rispetto alla popolazione maschile, seppure con un leggero riequilibrio rispetto all'anno scorso.
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. A fine 2022, per tale tipo di formazione, si è ripresa anche l'erogazione in presenza, dopo che era stata parzialmente ridotta a causa delle limitazioni imposte dal Covid.
Inoltre, Iuav 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 2022 dall'Università degli Studi di Padova in collaborazione con le altre università venete, come indicato nella "Sezione rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione Iuav 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 ha inoltre seguito le riunioni organizzate dal 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 2022 si sono 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 e la formazione base per i nuovi assunti. Si è organizzato un incontro nel quale presentare gli esiti dell’indagine sul benessere organizzativo, atto a sensibilizzare il personale sul tema dell’inclusione. Sono ancora disponibili due corsi in e-learning per sensibilizzare e informare rispetto al tema della sostenibilità.
Al fine di garantire una più equa formazione che rispecchi le aspettative, da una parte, del personale e, dall’altro, 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 2022 l’ateneo ha presentato il suo terzo 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.
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 Iuav attraverso dati, indicatori e grafici riferiti al 2021, oltre alla riclassificazione del bilancio Iuav in una prospettiva di genere;
- la terza è un’analisi qualitativa, che integra il quadro numerico con il contatto con i principali stakeholder, attraverso delle interviste e un questionario aperto a tutta la comunità Iuav;
- la quarta è la rendicontazione delle azioni per l’uguaglianza di genere, che raccoglie da un lato quelle realizzate nel 2021 e dall’altro presenta il primo esito del monitoraggio dell’implementazione delle azioni del GEP.

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 2021.

Il 20 e 27 luglio 2022, rispettivamente, il senato accademico e il consiglio di amministrazione hanno approvato il piano per l'uguaglianza di genere dell'Università Iuav di Venezia – GEP Iuav e l'adozione del conseguente piano di azioni, da realizzare nel corso del 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 Iuav.
La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'Action Plan, ovvero alle azioni che l'ateneo si impegna a implementare nel prossimo 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 dei responsabili istituzionali e operativi, è caratterizzata da tempi di realizzazione su base triennale e indicatori di performance. Sono esplicitate le risorse umane necessarie all'implementazione e quelle finanziarie.
A conclusione del documento sono, infine, delineate schematicamente le azioni proposte dal gruppo di lavoro per procedere allo sviluppo del GEP.

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 era presente un notevole squilibrio a favore del genere maschile (10 di genere maschile vs. 5 di genere femminile), nella distribuzione di genere dei commissari, se rapportata alla popolazione generale ha registrato un'inversione di tendenza con una netta prevalenza di componenti di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile (7 di genere maschile vs. 22 di genere femminile).
A differenza della situazione di equilibrio del 2021 si registra, invece, un evidente squilibrio nella distribuzione del ruolo di presidente (11 di genere maschile vs. 4 di genere femminile), 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 2022 si è però rispettato il limite normativo previsto che prevede 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 uno squilibrio tra i generi con una disparità, a favore del genere maschile per quanto riguarda i componenti. In linea con l'anno scorso si registra disparità 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 Iuav, 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 uomo/donna

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 D per la quale sono riemerse 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 dei dirigenti il divario è da attribuirsi a incarichi aggiuntivi in capo al dirigente di riferimento.
In generale, il CUG registra in Iuav il dato di una marcata anzianità del personale tecnico amministrativo, dato dovuto al blocco prolungato dei concorsi nello scorso decennio e in linea con la tendenza nazionale di una marcata anzianità nel personale del pubblico impiego.

Per quanto riguarda il personale docente, il CUG rileva che si è accentuata leggermente la già notevole sproporzione nelle retribuzioni dei docenti, a favore della popolazione maschile in tutte le fasce, che si giustifica in funzione dell'anzianità di servizio. Da segnalare positivamente il fatto che il trend sembra andare verso l'allineamento per tutte le fasce di docenza.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

il benessere organizzativo

Da alcuni anni l'Università Iuav 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 (26 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 Iuav a partire dal 2016 ampiamente descritto nelle relazioni degli anni precedenti, anche nel mese di maggio del 2022 è stato diffuso il questionario sul benessere organizzativo con riferimento all'anno 2021.

Il questionario è suddiviso in 14 sezioni articolate in 84 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 sono state aggiunte, nella sezione «l'ambiente di lavoro», le domande:

La partecipazione del personale alla compilazione del questionario rimane notevole, anche se si registra una flessione rispetto all'anno precedente: dal 55,0% del 2020 si è passati infatti al 43% nel 2021.

La composizione del campione risulta sufficientemente rappresentativa della popolazione Iuav e vede la partecipazione del 26,8% del personale di genere femminile (rispetto al 33,3% del 2020), e del 35,7% del personale di genere maschile (rispetto al 45,3% del 2020). Permane un 30,4% di rispondenti che decidono di non indicare il genere.

La tabella 1 riporta un riepilogo delle 14 sezioni oggetto dell'indagine.

benessere organizzativo | sezioni oggetto di indagine

Sezioni	Numero di domande
A. L'ambiente di lavoro	11
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 10 sezioni su 15 (La sezione ambiente di lavoro ai fini delle analisi viene divisa in 2 sezioni) sono migliorate. Inoltre, è migliorato anche il posizionamento nei confronti degli altri 26 atenei. Il numero di sezioni con criticità sono rimaste inalterate, rispetto all'anno precedente. Le sezioni M e N, che contengono espliciti riferimenti al SMVP, conseguono un miglioramento sia rispetto all'anno precedente sia rispetto alla graduatoria con gli altri atenei.
L'andamento nei 4 anni mostra fluttuazioni contenute, con un complessivo miglioramento rispetto alle valutazioni espresse nel 2018. La presentazione dell'indagine sul benessere organizzativo 2021 è avvenuta il 31 marzo 2023.
In merito all'analisi degli effetti della pandemia l'ateneo ha confermato l'adesione alla nuova edizione dei laboratori sperimentali, su questi due temi chiave strettamente connessi con la gestione del personale: "Smart Working" e "Trasformazione digitale nel post COVID-19" compresi nel progetto Good Practice 2021/2022, appena avviato.
Tra gli obiettivi gestionali di ateneo, indicati nel Piano integrato Iuav 2021-2023, è stato previsto il "Supporto alla realizzazione di attività di formazione per docenti per didattica on line e condivisione di buone pratiche di insegnamento a distanza (Obiettivo derivante dall'analisi della DG-Servizio CDG dei questionari studenti e personale docRic diffusi nel corso del 2020 in relazione al COVID)".

Tra gli obiettivi 2021, specificatamente ascrivibili al tema del benessere organizzativo, vi sono: "Elaborazione del regolamento Smart Working e definizione del POLA con adeguamento dei documenti collegati" e "Garantire le elezioni a distanza per gli organi di ateneo e le varie rappresentanze".
Si è dato anche seguito alle attività di formazione obbligatoria, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

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.
Sentiti in merito il rettore e il direttore generale, si evince che tale questionario (uno elaborato per i responsabili di divisione/servizio e uno per i collaboratori) è basato sulla metodologia per la valutazione e gestione del rischio, a cura 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.
Al momento i risultati dell'indagine sono stati condivisi esclusivamente con la dirigenza.
Rilevazioni in materia di rischio stress lavoro-correlato vanno effettuate ogni due anni.

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 Iuav, 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 Iuav 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 Iuav 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 tutti i destinatari del codice, le norme specifiche per professori, ricercatori e per gli studenti.
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 tutti gli interessati, individuati principalmente nel personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, nei collaboratori, nelle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'Università, nei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nelle associazioni e nelle altre forme di organizzazioni rappresentative di particolare interesse, nonché negli utenti che fruiscono delle attività e dei servizi offerti dall'Ateneo e, in particolare, negli studenti. 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 dei potenziali partecipanti.
Nel periodo indicato sono pervenute due proposte di modifica, entrambe da parte di un docente Iuav.
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 2022 non si sono riscontrate violazioni del codice etico e di comportamento.

Il codice etico e di comportamento dell'Università Iuav 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 Iuav 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 richiedano;
- viene indicata la composizione della commissione e la durata dei relativi mandati.
La commissione è costituita da:
- un professore ordinario, con funzioni di presidente;
- un rappresentante del personale tecnico amministrativo;
entrambi designati 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 rappresentante della componente studentesca, designato dal senato accademico su proposta del senato degli studenti, tra studenti iscritti 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 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 Iuav. 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 stati nominati i componenti della commissione etica dell'Università Iuav 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 Iuav 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 **consigliere di fiducia**, con il compito di fornire consulenza e assistenza ai componenti 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 un soggetto esterno all'università, in possesso dell'esperienza e delle capacità professionali necessarie allo svolgimento delle sue funzioni.
Al termine di ogni anno, il consigliere 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 ai rappresentati 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 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 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 dell'ateneo, ha una struttura ad albero e viene definito ai vari livelli, a cascata, dal direttore generale, dai dirigenti ai responsabili di servizio e ai collaboratori.
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 (A), rappresentano la declinazione degli obiettivi gestionali di ateneo. Esprimono il contributo richiesto per il raggiungimento degli obiettivi gestionali attribuiti;
- obiettivi di Performance dell'area (P), sono orientati al miglioramento continuo, in termini di efficienza e di efficacia; si riferiscono ad attività e progetti di competenza delle aree di supporto o all'amministrazione complessiva (obiettivi organizzativi);
- obiettivi di Struttura (S), fanno riferimento a attività/progetti specifici della struttura organizzativa di appartenenza assegnati al soggetto (obiettivi individuali).
Infine, i comportamenti (C) si riferiscono alla valutazione di alcune capacità ritenute rilevanti che vengono espresse attraverso il comportamento. Sono differenziati per ruolo.
Il peso di ciascuna componente, sulla valutazione complessiva, è espresso dalla seguente tabella:

	responsabili				collaboratori	
TIPOLOGIA	**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%
COMPORTAMENTI						
comportamenti	30%	30%	35%	35%	40%	40%

Secondo quanto evidenziato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 23-25, nel corso dell'ultimo quadriennio Iuav ha consolidato momenti di restituzione alla comunità e al territorio delle azioni e attività intraprese in tema di sostenibilità, con particolare riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030.
Si pone particolare attenzione, in questo paragrafo, alla redazione e pubblicazione del bilancio di sostenibilità e del bilancio di genere: il primo è uno strumento che contribuisce a monitorare le attività dell'Ateneo rispetto ai temi della sostenibilità sociale, ambientale ed economica, a individuare percorsi nuovi da intraprendere ma anche questioni critiche sulle quali intervenire; il secondo approfondisce,

sulla base delle linee guida CRUI ed europee, i dati per ciascuna delle componenti dell'Ateneo (studentesse/i, docenti, personale tecnico e amministrativo), rendicontando le azioni realizzate per la parità di genere e proponendo una riclassificazione del conto economico per genere.
A partire dall'edizione 2022, il bilancio di genere raccoglie gli esiti del *gender audit* che ha costituito la base del piano per l'uguaglianza di genere - GEP e rappresenta lo strumento primario per il suo annuale monitoraggio.
Nel mese di luglio 2022, gli organi di governo dell'Ateneo hanno approvato il primo **piano per l'uguaglianza di genere - GEP** la cui redazione è stata affidata a uno specifico gruppo di lavoro.
Il piano individua le azioni che l'Ateneo si impegna a realizzare, nel triennio 2022/2024, in favore dell'uguaglianza di genere. In linea con le linee guida europee e nazionali in materia, le azioni del piano sono indirizzate verso cinque aree tematiche:
1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2) equilibrio di genere nelle posizioni al vertice e negli organi decisionali;
3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
5) contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
Il documento è strutturato in due parti: la prima, dedicata ai *gender audit* che offre una presentazione del contesto di riferimento, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa; la seconda interamente concentrata sull'action plan, dove si espongono i criteri e i passaggi preliminari che hanno consentito la definizione del piano, insieme alle schede di dettaglio di tutte le azioni sul modello CRUI.
Il GEP si relaziona sia con il Piano di Azioni Positive, previsto dall'articolo 48 del D.Lgs. 198/2006, sia con il bilancio di genere e il programma del rettore che costituisce la base per la definizione del piano strategico di Ateneo attualmente in corso. Il piano è anche parte delle attività di sostenibilità, in considerazione della stretta correlazione con l'obiettivo 5 dell'Agenda 2030.
Svolge pertanto una funzione sostanziale per le università, così da pianificare, realizzare, monitorare e valutare le azioni adottate per l'uguaglianza di genere, oltre che essere strumento di comunicazione verso l'esterno dell'impegno dell'Ateneo in tale ambito.
In linea con quanto anticipato nell'edizione 22-24 del PIAO, Iuav intende portare a valore, quale obiettivo trasversale, quello dell'implementazione delle azioni contenute nel piano per l'uguaglianza di genere.
Successivamente all'approvazione del GEP, la direzione generale ha provveduto ad avviare i lavori sulle azioni 2022, in coordinamento con la dirigenza delle aree amministrative di riferimento.
Delle 12 azioni previste, 9 sono state avviate, 5 sono completate, 2 necessitano di una revisione sulla formulazione o le tempistiche di implementazione.
Si segnalano, in particolare, tra le azioni completate:
- la costituzione del tavolo tecnico sul lavoro a distanza (decreto del direttore generale 21 aprile 2022, n. 205);
- l'approvazione del codice per la prevenzione di fenomeni di discriminazione, molestie e mobbing nelle sedute degli organi di governo del mese di novembre;

- la realizzazione dell'indagine sul clima e sullo stato dell'uguaglianza di genere nell'Ateneo, attraverso interviste rivolte a diverse componenti dell'ateneo e un questionario online aperto a tutta la comunità Iuav;
- la redazione del bilancio di genere 2022 che è stato presentato agli organi di governo per la sua adozione nel mese di dicembre;
- la costituzione del gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP.

Si rinvia per i dettagli al capitolo dedicato al monitoraggio del GEP, dell'edizione 2022 del bilancio di genere.

Per quanto riguarda il **bilancio di genere - BdG** si evidenzia che, in considerazione del processo di gender mainstreming avviato dal GEP, il documento è stato integrato e aggiornato nella sua struttura, in modo tale da raccogliere in un solo documento di sintesi le diverse analisi che illustrano l'intero quadro di Ateneo, dal punto di vista normativo, quantitativo e qualitativo, in coerenza con le Linee guida e le disposizioni nazionali ed europee sui piani per l'uguaglianza di genere.

Il BdG 2022 consta di quattro parti che rispondono alle diverse prospettive di analisi, già adottate per la predisposizione del GEP.

Le sezioni sono strutturate in maniera flessibile, correlate e autonome allo stesso tempo, così da essere considerate sia come un unicum sia separatamente.

Al fine di completare le azioni del GEP in corso e iniziare quelle previste per il 2023, con decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736 è stato costituito un gruppo di lavoro dedicato e in stretta collaborazione con il presidente del CUG, il delegato del rettore per le strategie di Ateneo, la delegata del rettore per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità e il referente per il welfare e lo sport.

Con riferimento alle pari opportunità e all'uguaglianza di genere, nel piao 23-25, sono stabiliti gli obiettivi:

n. 7 Realizzazione delle misure specifiche definite nel GEP;

n. 8 Supporto alla definizione di un cruscotto (su piattaforma MS PBI) di indicatori (presumibilmente 23 indicatori da open dataMUR/Almalaurea, 22 da Cineca e 2 da altre fonti) utilizzati nella parte di analisi del contesto del bilancio di genere dell'Ateneo.

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 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 in carica 4 anni, ad eccezione dei rappresentanti degli studenti il cui mandato dura 2 anni. Il mandato dei componenti del CUG può essere rinnovato consecutivamente una sola volta.
Per il quadriennio 2018/2022 il CUG è stato nominato con decreto del direttore generale, 5 aprile 2018 n. 92, e modificato nella componente CISL con decreto del direttore generale 3 aprile 2019 n. 122. Coerentemente con il rinnovo del senato degli studenti, la componente studentesca è stata nominata con decreto rettorale 24 maggio 2019 n. 223.
Successivamente, con decreto rettorale 17 marzo 2022 n. 145, il mandato di tutti i componenti del CUG, la cui conclusione era prevista per il 5 aprile 2022, è stato prorogato fino al 30 settembre 2022 ed è stato confermato il mandato dei rappresentanti degli studenti fino alla scadenza naturale di quello del senato degli studenti, la cui rappresentanza è stata successivamente modificata con decreti rettorali, 10 maggio 2022 n. 243 e 4 novembre 2022 n. 631.
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 dal regolamento Ue 2016/679 in materia di protezione dei dati personali, dallo statuto dell'Università Iuav 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 Iuav 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 dei componenti del comitato, in rappresentanza dell'amministrazione.
La direttiva, in ordine alle modalità di individuazione dei 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 i docenti dell'ateneo e tra il personale tecnico e amministrativo e dirigente;
- un pari numero di studenti designati 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 Iuav;
- altrettanti componenti supplenti, che possono partecipare alle riunioni del comitato in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari.
Così come previsto dal 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 appena modificato, il CUG nella sua nuova 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 Iuav di Venezia, in rappresentanza dell'amministrazione per il quadriennio 2022/2026.

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 dei componenti (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 2022, componenti del CUG e del servizio di supporto hanno partecipato gratuitamente ad alcuni eventi con finalità formative, condividendone contenuti e apporto formativo con tutti i componenti del 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) il ciclo di seminari formativi "Il ruolo degli Organismi di parità negli Atenei italiani: strumenti e prassi" organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, 8 incontri della durata ognuno di 90 minuti;
- I soggetti di equità e diversità. Il ruolo del CUG nella programmazione strategica e interazione con gli altri organi di Ateneo;
- Gli strumenti: Piano di Eguaglianza di Genere e Piano Azioni Positive;

- Consigliere/Consigliera di fiducia. Le funzioni, il ruolo e interazione con CUG e gli altri organi dell'ateneo;
- Salute e sicurezza in un'ottica di genere;
- Carriera Alias. Le linee guida 2022 e le esperienze di implementazione;
- Smart working e strumenti di pianificazione (PIAO);
- Sportello di Ascolto e Violenza di genere;
- Comunicazione: linguaggio di genere e immagini per un'università inclusiva.

2) l'evento dal titolo "Il contrasto alla violenza di genere: la rete dei servizi dell'ULSS 3 Serenissima", inserito nel programma culturale il Festival delle idee, che si è tenuto il 18 ottobre presso l'Auditorium dell'Ospedale dell'Angelo di Mestre.

Anche per l'anno 2022 è stata formalizzata l'adesione del CUG Iuav alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane – CNOPU 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 l'azione 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 (durante i primi mesi del 2022 le sedute si sono svolte online su piattaforma Google Meet a causa dell'evoluzione della pandemia). Sono inoltre indicati i contatti telefonici ed email.

Nella seduta del 10 ottobre 2022 il CUG ha avviato una discussione rispetto al modo in cui si presenta al suo interno e all'esterno, 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.

Secondo quanto richiesto dal rettore prof. Benno Albrecht, con nota 13 luglio 2022 prot. n. 48902, il CUG ha trasmesso alla cabina di regia il proprio contributo al piano strategico Iuav 2022 – 2027.

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 Iuav, diritto allo studio, piano strategico Iuav 2022 - 2027, attività del piano per l'uguaglianza di genere (GEP) di interesse del CUG, linguaggio inclusivo.

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 attori, a cominciare dalla governance dell'ateneo, invitando tutta la comunità universitaria a interagire e contribuire fattivamente.

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 auspica che, al più presto, i dati che emergono dalle risposte vengano condivisi anche con il CUG, così da analizzare e valutare 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 Iuav.
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.

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.

5. bilancio di genere e GEP

Il CUG apprezza l'iniziativa dell'amministrazione di rendere strutturale la redazione del bilancio di genere Iuav, giunto nel 2022 alla sua terza 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.

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 relative al XXXVIII ciclo, relativamente al 2022 e disaggregati in base al genere.
Si evidenzia che i dati sul totale delle assunzioni sono i seguenti:
- personate tecnico e amministrativo: totale 24 assunzioni, di cui 19 donne e 5 uomini;
- docenti e ricercatori: totale 29 assunzioni, di cui 14 donne e 15 uomini.

Sono stati assunti su fondi PNRR n. 1 ricercatore a tempo determinato lettera a) e n. 1 ricercatrice a tempo determinato lettera a), per un totale di 2 assunzioni.
Per quanto riguarda le borse di dottorato, relative al XXXVIII ciclo, si segnala che sono così suddivise:
- borse ordinarie: 7 uomini e 15 donne, per un totale di 22;
- borse PNRR: 5 uomini e 4 donne, per un totale di 9;

totale: 12 uomini e 19 donne.