



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DELL'UNIVERSITÀ IUAV DI VENEZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2025

La presidentessa
Prof.ssa Veronica Redini

24 marzo 2026

INDICE

Sommario

PREMESSA	4
RIFERIMENTO NORMATIVO	4
FINALITÀ	4
STRUTTURA DELLA RELAZIONE	5
PRIMA PARTE: L'ANALISI DEI DATI	6
PREMESSA	7
SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE	7
SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	24
FLESSIBILITÀ ORARIA, FERIE, RIPOSI SOLIDALI, SCOSTAMENTI ORARI	24
LAVORO AGILE E TELELAVORO	24
PART TIME	26
MATERNITÀ E PATERNITÀ	26
PERMESSI E CONGEDI PER DISABILITÀ PROPRIA O PARENTALE	26
SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ	28
PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE	28
FORMAZIONE E FRUIZIONE PER GENERE	30
ADOZIONE DEL BILANCIO DI GENERE E DEL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE	31
COMPOSIZIONE PER GENERE DI COMMISSIONI DI CONCORSO PER RECLUTAMENTO DEL PERSONALE	32
DIFFERENZIALI RETRIBUTIVE DONNA/UOMO	33
SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE	34
IL BENESSERE ORGANIZZATIVO	34
IL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO	36
SEZIONE 5. PERFORMANCE	39
	2

SECONDA PARTE: L'AZIONE DEL CUG	41
MODALITÀ DI NOMINA DEL CUG	41
EVENTUALE DOTAZIONE DI BUDGET ANNUALE EX ARTICOLO 57 DEL DECRETO LEGISLATIVO 165/2001	41
RISORSE DESTINATE ALLA FORMAZIONE DI COMPONENTI, O INTERVENTI REALIZZATI A COSTO ZERO CON SPECIFICAZIONE DEGLI ARGOMENTI OGGETTO DI FORMAZIONE	41
RICONOSCIBILITÀ/VISIBILITÀ	42
PRESA IN CARICO DEI PARERI	42
LE ATTIVITÀ DEL CUG	43
CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	44

PREMESSA

referimento normativo

Le funzioni del comitato unico di garanzia dell'Università luav di Venezia (d'ora in poi CUG) trovano fondamento nella normativa, 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;
- nelle indicazioni in materia di pari opportunità del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca riferite alle università, con Atto di indirizzo della Ministra Valeria Fedeli del 14 maggio 2018 n. 39;
- nella direttiva 26 giugno 2019 n. 2 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega in materia di pari opportunità, recante «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche»;
- nell'articolo 16 dello statuto dell'Università luav di Venezia;
- nel regolamento per il funzionamento del comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, contro le discriminazioni e di difesa degli studenti emanato con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 54.

Il CUG persegue i seguenti obiettivi:

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

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

finalità

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

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

struttura della relazione

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

- divisione risorse umane e organizzazione, in merito alla distribuzione del personale suddiviso 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 alle azioni introdotte;
- area didattica e servizi agli studenti, in merito alle borse di studio bandite nell'anno accademico, agli assegni di tutorato attivati nell'anno, e alle azioni positive in ambito disabilità e inclusione;
- gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del Gender Equality Plan per il bilancio di genere e il piano per l'uguaglianza di genere;
- servizio affari legali per eventuali violazioni delle norme etiche;
- area ricerca, sistema bibliotecario e documentale, servizio formazione alla ricerca in merito alle borse di dottorato bandite nell'anno accademico.

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

PRIMA PARTE: L'ANALISI DEI DATI

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

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

I dati si riferiscono al 31 dicembre 2025.

PREMESSA

Nel corso del 2025 le persone che compongono il personale tecnico amministrativo dell'ateneo sono 243: 75 uomini e 168 donne.

Il personale docente, invece, ammonta complessivamente a 168: 86 uomini e 82 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 < di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	età < di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
inquadramento										
area collaboratori tempo determinato										
area funzionari a tempo determinato										
dirigenza tempo determinato				1					1	
tecnologi a tempo determinato		2					3			
area collaboratori	4	6	6	18	4	8	22	19	33	14
area funzionari		3	3	14	9	1	8	9	22	13
area elevata professionalità			1	1	1			1	8	5
dirigenza				1	1				1	
totale personale	4	11	10	35	15	9	33	29	65	32
% sul personale complessivo	1,65	4,53	4,12	14,40	6,17	3,70	13,58	11,93	26,75	13,17

Si valutano le due categorie maggiormente significative da un punto di vista numerico (area collaboratori e area funzionari). Si rileva che il dato risulta ancora sbilanciato in modo pronunciato verso il basso nel caso delle donne, invertendo la tendenza leggermente migliorativa del 2023 e mantenendo le proporzioni del 2024.

Infatti, gli uomini con contratti a tempo indeterminato in area collaboratori sono 38 e in area funzionari sono 29, situazione pressoché stabile rispetto agli anni precedenti.

Le donne con contratti a tempo indeterminato in area collaboratori sono 96 e in area funzionari sono 53, quest'ultimo dato in calo rispetto all'anno precedente.

Se le proporzioni fossero rispettate, seguendo la tendenza maschile, il personale femminile in area funzionari dovrebbe essere di 73 unità.

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

Nella categoria dirigenziale la situazione è tendenzialmente in equilibrio.

Si segnala il dato relativo all'età:

- se si valutano i dati del personale tecnico amministrativo, sotto e sopra i 50 anni, la situazione è fortemente squilibrata con 147 unità >50 anni e 96 <50, di cui 50 uomini >50 anni e 25 <50 (quest'ultimo dato in calo rispetto all'anno precedente) e 97 donne >50 anni e 71 <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 186 unità >40 anni e 57 <40, di cui 60 uomini >40 anni e 15 <40, e 126 donne >40 anni e 42 <40, situazione pressoché invariata rispetto all'anno precedente.

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

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

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

inquadramento \ età	UOMINI					DONNE				
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
docente I fascia			1	8	9			1	12	17
docente II fascia		4	22	13	15			15	17	6
ricercatore a tempo indeterminato					3					2
ricercatore a tempo determinato b)/RTT		2	4				1	2		
ricercatore a tempo determinato a)		2	2	1			5	4		
totale	0	8	29	22	27	0	6	22	29	25
% sul personale complessivo	0,00	4,76	17,26	13,10	16,07	0,00	3,57	13,10	17,26	14,88

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

Per i ricercatori (a tempo indeterminato o a tempo determinato) = 14; docenti uomini II fascia = 54; docenti uomini I fascia = 18 per un totale di 86.

Per le ricercatrici (a tempo indeterminato o a tempo determinato) = 14; docenti donne II fascia = 38; docenti donne I fascia = 30 per un totale 82.

Rispetto all'anno scorso si nota una sproporzione meno evidente tra i numeri assoluti (86 vs 82), con un netto incremento della componente femminile docente di I fascia (10 unità in più), mentre la proporzione interna tra I e II fascia evidenzia un sostanziale equilibrio per le donne e un più marcato divario per gli uomini (a favore della II fascia).

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

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

età presenza	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
tempo pieno	4	11	10	33	15	73	97,3	9	31	25	49	27	141	84
part time				2		2	2,7		2	4	16	5	27	16
> 50%														
verticale su base annuale				1		1	50				3		3	11,12
verticale su base settimanale						0	0,00			2	6	2	10	37,04
orizzontale				1		1	50		2	1	5	2	10	37,04
misto						0					1		1	3,7
<50%														
verticale su base annuale						0							0	
verticale su base settimanale						0					1	1	2	7,4
orizzontale						0				1			1	3,7
misto						0							0	
totale	4	11	10	35	15	75	100	9	33	29	65	32	168	100
totale %	1,65	4,52	4,11	14,4	6,18	30,86		3,7	13,6	11,93	26,75	13,16	69,14	100

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

Con riferimento all'analogo dato riferito al personale docente, si è ritenuto di non duplicare la tabella sulla ripartizione per genere in relazione alla tipologia di contratto, considerata la grande maggioranza di docenti a tempo pieno. Il dato sul tempo definito infatti presenta numeri talmente ridotti da non risultare particolarmente rappresentativo.

Si tratta in totale di 17 unità di personale a tempo definito, dei quali 4 di I fascia, 10 di II fascia, 1 ricercatore a tempo indeterminato, 2 ricercatori a tempo determinato. Di questi:

13 sono uomini (3 in I fascia e 7 in II fascia, 1 ricercatore a tempo indeterminato e 2 ricercatori a tempo determinato di tipo b) e 4 sono donne (1 in I fascia e 3 in II fascia).

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	11,11	8	88,89	9	20,00
responsabile di servizio	9	27,27	24	72,73	33	73,33
incarico	1	33,33	2	66,67	3	6,67
totale personale	11	24,44	34	75,56	45	100,00
% sul personale complessivo	4,53		13,99		18,52	

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza sul totale delle percentuali di personale di genere femminile, rispetto al personale di genere maschile (69,14% vs 30,86%), la ripartizione del personale con posizioni di responsabilità tra uomini e donne ha visto negli anni un costante aumento della percentuale di donne.

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	6	75	2	25	8	100
referenti del rettore	7	58,34	5	41,66	12	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	1	20	4	80	5	33,33
Magistrale	4	40	6	60	10	66,67
responsabili scientifici alta formazione:						
corso di perfezionamento*	2,7	67,5	1,3	32,5	4	100%
Master I livello*	5,2	65	2,8	35	8	100
Master II livello*	4,2	60	2,8	40	7	100
coordinatori di cluster / centri studio / unità di ricerca*	13,5	42,19	18,5	57,81	32	100
responsabili dei laboratori	5	55,56	4	44,44	9	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*	2	16,66	10	83,34	12	100
totale	58,6	48,83%	61,4	51,17%	120	100%

* per questi incarichi in alcuni casi vi sono due o tre figure di coordinamento, a volte dello stesso genere a volte di genere diverso; pertanto a seconda della distribuzione per genere è stato conteggiato 0,5 nel caso di due docenti o 0,33 nel caso di tre docenti.

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.

Per quanto riguarda la governance di ateneo la situazione è rimasta pressoché invariata rispetto al 2024, poiché a differenza dell'anno precedente, nel 2025 non vi sono state elezioni.

Da un confronto tra le percentuali della popolazione maschile e femminile, quest'anno per la prima volta si registra un'inversione delle percentuali a favore delle donne, poiché si rileva un netto aumento della componente femminile tra i coordinatori dei corsi di studio triennale e magistrale, tra i coordinatori di cluster / centri studio / unità di ricerca e tra i presidenti e coordinatori di commissioni di ateneo, comitati, gruppo di lavoro sulla sostenibilità.

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

La componente esterna in consiglio di amministrazione è invariata rispetto a quanto riportato nella relazione dell'anno scorso.

Per la composizione del senato degli studenti si è tenuto conto della rappresentanza, nominata con decreto rettorale 22 aprile 2025 n. 251, per la ricostituzione del senato degli studenti stesso in seguito alle elezioni. Rispetto agli anni precedenti si registra un'inversione delle percentuali a favore delle rappresentanti donne elette.

	UOMINI		DONNE		totale	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
componente esterna CDA	2	66,67	1	33,33	3	100
senato degli studenti	8	42,1	11	55	57,9	100

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

età permanenza nel profilo	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
inferiore a 3 anni	1	8	2	5		16	27,59	7	14	10	10	1	42	72,41
tra 3 e 5 anni	3	2	5	2	1	13	30,95	2	15	11	1	0	29	69,05
tra 5 e 10 anni	0	1	0	0	0	1	11,11	0	3	3	1	1	8	88,89
superiore a 10 anni	0	0	3	26	13	42	32,56	0	1	5	51	30	87	67,44
totale	4	11	10	33	14	72		9	33	29	63	32	166	
totale %	5,56	15,28	13,89	45,83	19,44			5,42	19,88	17,47	37,95	19,28	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 (69,14% vs 30,86%), si rileva una sostanziale omogeneità nella distribuzione delle percentuali di anzianità di permanenza, nel profilo tra uomini e donne.

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

età permanenza nel profilo	UOMINI							DONNE						
	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%	< di 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	tot	%
inferiore a 3 anni		7	14	3	1	25	26,60		5	10	10	2	27	36,49
tra 3 e 5 anni		1	7	4	1	13	13,83		1	9	3	3	16	21,62
tra 5 e 10 anni			6	6	15	27	28,72			3	12	3	18	24,32
superiore a 10 anni			2	9	18	29	30,85				4	9	13	17,57
totale		8	29	22	35	94	100		6	22	29	17	74	100
totale %	0	4,76	17,26	13,10	20,83	55,95		0	3,57	13,10	17,26	10,12	44,05	

Nel totale si rileva una disparità dettata dal fatto che la percentuale di uomini supera sensibilmente quella delle donne, nonostante si registri un leggero miglioramento nel corso degli anni, passando da una percentuale di 58% vs 41% nel 2020 a 56,79% vs 43,21% nel 2021, a 55,68% vs 44,32% nel 2022, 55,31% vs 44,69% nel 2023, 55,23% vs 44,77% nel 2024 e 55,95% vs 44,05% nel 2025.

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	% *
area collaboratori	30.741,96	30.219,65	522,31	1,73
area funzionari	36.888,89	37.614,35	-725,46	-1,93
area elevate professionalità	49.770,67	54.224,57	-4.453,90	-8,21
dirigenti	80.754,50	78.643,90	2.110,60	2,68
area collaboratori a tempo determinato				
tecnologi a tempo determinato	39.340,00	32.782,59	6.557,41	20,00
totale retribuzioni personale	237.496,02	233.485,06	4.010,96	1,72

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

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

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

Per le categorie a tempo indeterminato, anche per il 2025 come per il biennio precedente, si registra una situazione di maggiore equilibrio rispetto agli anni passati, con un aumento della retribuzione delle donne appartenenti all'area delle elevate professionalità rispetto agli uomini. Tuttavia rispetto agli anni precedenti il totale delle retribuzioni degli uomini ha superato, seppur di poco, quello delle donne.

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	103.753,39	97.003,56	6.749,83	6,96
docente II fascia	68.519,60	65.207,64	3.311,96	5,08
ricercatore a tempo indeterminato	61.719,00	61.719,00	0,00	0,00
ricercatore a tempo determ. tipo a)	39.350,06	40.263,57	-913,51	-2,27
ricercatore a tempo determ. tipo b)	40.942,67	39.398,05	1.544,62	3,92
ricercatore a tempo determ. tipo RTT	40.605,82	40.027,50	578,32	1,44
totale retribuzioni personale	354.890,54	343.619,32	11.271,22	3,28

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 continua a registrare una disparità nelle retribuzioni del personale docente di I e II fascia a favore degli uomini, che si motiva con il divario di anzianità di servizio e che rispetto all'anno scorso si accentua per la I fascia.

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

Non fanno testo i casi rari del personale ricercatore a tempo indeterminato (5 in totale), in quanto si tratta di un ruolo a esaurimento che, pertanto, risente molto dell'età alta dei soggetti.

Invece, per il ruolo di personale ricercatore a tempo determinato si registra una situazione di equilibrio rispetto agli anni precedenti.

tabella 1.6 pta dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

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

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

1 (uomo) è in possesso del titolo di dottore di ricerca;

4 (2 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.

categoria	licenza superiore		laurea		post laurea		totale complessivo
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	
collaboratori	37	14	53	24	6		134
funzionari	7	10	37	17	9	2	82
elevate professionalità	1		10	1	3	2	17
tecnologi a tempo determinato				1	3	1	5
totale complessivo	45	24	100	43	21	5	238

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. 1 reclutamento pta tecnologi area funzionari	2	15	3	69	5	100	1	0
n. 1 reclutamento pta tecnologi area elevata professionalità	1	8	3	69	4	100	1	0
n. 1 reclutamento pta area funzionari	1	8	3	69	4	100	0	1
totale personale	4	31	6	69	13	100	2	1
% sul personale complessivo *								

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

Come per il 2023 e il 2024 nel 2025 si rileva una lieve prevalenza di componenti donne rispetto agli uomini. Il dato relativo alla presidenza delle commissioni registra invece una maggiore presenza maschile.

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

tipo di commissione	UOMINI		DONNE		totale		presidente	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%	uomini	donne
n. 4 reclutamenti II fascia (articolo 24 comma 5 della legge 240/10)	6		3		9			3
n. 7 proroghe biennali ricercatore tempo det a)	4		8		12		1	3
totale personale	10	47,62	11	52,38	21	100	1	6

Nel 2022, 2023 e 2024 le percentuali del personale docente impegnato nelle commissioni risultavano squilibrate, con una disparità a favore degli uomini per quanto riguarda i componenti.

Nel 2025, invece, si registra una situazione di generale equilibrio nel totale complessivo a eccezione del ruolo di presidente dove si rileva un'inversione di tendenza con una netta prevalenza di presenze femminili rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti.

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.

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

età tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
part time a richiesta *				2		2	6,25		2	4	18	6	30	93,75
telelavoro			1		1	2	14,29		1	2	4	5	12	85,71
lavoro agile	5	11	8	25	9	58	31,52	6	30	22	44	24	126	68,48
orari flessibili	6	12	10	35	14	77	30,92	9	34	29	66	34	172	69,08
totale	11	23	19	62	24	139	29,02	15	67	57	132	69	340	70,98
totale %	7,91	16,55	13,67	44,60	17,27	100		4,41	19,71	16,76	38,82	20,29	100	

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

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

Fatta salva la situazione generale di una netta prevalenza, sul totale, delle percentuali di personale di genere femminile rispetto a quello di genere maschile (69,14% vs 30,86%), come per gli anni scorsi si nota uno squilibrio nelle percentuali a favore della componente femminile, chiaro riflesso di un quadro sociale che vede le donne ancora preferibilmente deputate a conciliare la carriera professionale con l'economia domestica, assieme a tutte le attività di cura, familiari e non solo.

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
numero permessi giornalieri l.104/1992 fruiti	86	9,41	828	90,59	914	100
numero permessi orari l.104/1992 fruiti (n. ore)			43 (104,20)	100	43 (104,20)	100
numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	10	28,57	25	71,43	35	100
numero permessi orari per congedi parentali fruiti (n. ore)			5 (7)	100	5 (7)	100
totale	96		901		997	

* tra parentesi sono riportate le ore. I totali considerano il n. dei permessi

Con riferimento alla distribuzione delle persone **richiedenti il congedo per maternità/paternità** (3 dipendenti di cui 2 donne e 1 uomo) si precisa che nel corso del 2025 hanno fruito di congedi parentali 11 persone, delle quali 9 donne e 2 uomini.

Con riferimento alla distribuzione delle **richieste di permessi legge 104**, si precisa che nel corso del 2025 hanno fruito di tali permessi 38 persone, delle quali 33 donne e 5 uomini.

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

Per quanto riguarda i permessi giornalieri per congedi parentali, rispetto agli anni precedenti si registra un maggiore equilibrio simile all'anno 2021, in cui per la prima volta si era registrato un riequilibrio del numero di permessi fruiti da donne e uomini.

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

età tipo formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
obbligatoria (sicurezza)	6	28	2	80	96	212	7	12	44	28	94	6	184	2,32
aggiornamento professionale	221	204,5	269,5	497,5	175	1367,5	70,91	113,5	859	2028,5	1437	321,5	4759,5	83,73
competenze manageriali/relazionali	153	311	246	913	274	1897	63,30	210	882	964	2324	1090	5470	69,08
tematiche CUG	30	96	72	347	63	608	20,29	113	296	318	629	321	1677	21,18
violenza di genere	7	4	0	39	0	50	1,67	0	38	17	52	64	171	2,16
totale ore	205	483	385	1459	465	2997		387	1318	1399	3253	1561	7918	
totale ore %	6,84	16,12	12,85	48,68	15,52	100	27,45	4,89	16,65	17,67	41,08	19,71	100	72,55

Nota Metodologica – Inserita la somma delle ore di formazione fruita per tipo: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali); competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work ecc.). Nel conteggio sono considerati tutti i tipi d'intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna sia esterna, compresa quella a distanza come webinar, qualora attestati).

In linea con gli anni scorsi, si evidenzia un notevole squilibrio a favore delle donne impegnate nella formazione, sempre più accentuato rispetto agli anni scorsi.

Nel 2025 si rileva un netto aumento delle ore di formazione relative a tematiche CUG e violenza di genere.

A integrazione di quanto indicato nella tabella 1.11, si segnala inoltre che è stata erogata una formazione rivolta alle persone neoassunte finalizzata a facilitarne l'ingresso nell'istituzione. Nello specifico la formazione ha approfondito le seguenti tematiche: piattaforma Titulus, privacy e sicurezza. Infine sono state organizzate due giornate di formazione manageriale outdoor per il personale dirigente e le persone responsabili di divisione.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

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

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

Tali pagine sono indicate in questa relazione in forma di link, in corrispondenza del titolo di ogni paragrafo.

Inoltre, quando presenti si è fornita evidenza degli interventi specifici del CUG in 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 per l'anno 2025 non ci sono cambiamenti rispetto al 2024: si confermano tutte le misure di articolazione dell'orario di lavoro, definite dallo specifico regolamento e dalle disposizioni in materia di lavoro agile, disciplinate dal Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO). Come evidenziato a commento della tabella 1.9, riferita alla fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età da parte del personale tecnico amministrativo, il CUG valuta positivamente l'ampia applicazione della flessibilità oraria, garantita per regolamento a tutto il personale.

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

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

lavoro agile e telelavoro

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

Il lavoro agile è disciplinato dal PIAO, nel quale sono descritte le misure organizzative e tecnologiche che l'ateneo ha attivato e alcune proposte di sviluppo, su base triennale che permettono di migliorare le attività svolte in lavoro agile. Preliminarmente, è stata aggiornata la ricognizione delle attività degli uffici, individuando quelle che possono essere svolte anche in modalità agile e date indicazioni alla dirigenza, per garantire i livelli di efficienza dell'azione amministrativa.

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

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

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

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

Anche per il 2025, chi ha deciso di avvalersi della possibilità di lavorare in smart working ha presentato una apposita domanda, da intendersi come parte integrante dell'accordo individuale sottoscritto.

Nel 2024 è stato introdotto un nuovo criterio secondo il quale al part time verticale settimanale, non è concesso alcun giorno di lavoro agile e tale disposizione operativa è stata confermata anche per il 2025, nonostante le azioni intraprese dal CUG che, su stimolo delle istanze del personale, aveva segnalato una rilevata disparità nell'applicazione di tale istituto.

In generale l'esperienza legata al lavoro agile, fin qui attuata, ha dimostrato che sono percorribili modalità lavorative alternative al lavoro in presenza, forme diverse che costituiscono un arricchimento e sono integrate nell'attività lavorativa ordinaria, in cui si tiene conto non solo della presenza in servizio, ma anche della realizzazione di obiettivi e finalità specifiche, nonché del benessere organizzativo di tutto il personale coinvolto, nel consentire all'ateneo di realizzare la propria missione istituzionale. A tale riguardo su impulso di istanze pervenute da parte del personale, il CUG, al fine di consentire un'applicazione più sensibile alle criticità quotidiane e alle peculiarità logistiche del contesto veneziano, raccomanda una gestione più flessibile di questo strumento di conciliazione vita-lavoro rispetto alla strutturazione attuale.

Il **telelavoro** è uno strumento consolidato, reso disponibile dal legislatore per favorire l'equilibrio tra vita e lavoro del personale. A partire dal 2015 l'ateneo ha introdotto il telelavoro come misura flessibile per organizzare le attività, accrescendo progressivamente la percentuale di persone beneficiarie dal 2,1% all'attuale 5,7%, in tutte le aree dirigenziali.

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

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

Per il 2025 si è registrata una netta prevalenza del genere femminile, così come era già avvenuto negli anni precedenti. Infatti, nel complesso sono stati autorizzati 14 progetti di telelavoro, di cui 12 a donne, pari al 85,71% e 2 a uomini (a questi si aggiunge una persona deceduta che per tale ragione non è

stata inserita nei conteggi), pari al 14,29%, le cui attività dovevano essere concluse entro il 31 dicembre. Entro tale scadenza sono risultate attive 14 postazioni, come indicato in tabella 1.9. A tale riguardo si segnala che l'amministrazione ha accolto tutte le domande ritenute ammissibili, garantendo una copertura del numero di posti in telelavoro, lievemente superiore al 5% del personale tecnico amministrativo in servizio al 31 dicembre 2024. Non si registrano richieste di attivazione di postazioni su specifici progetti.

part time

Come rilevato a commento dei dati inclusi nella tabella 1.2, riferita alla ripartizione del personale tecnico amministrativo per genere, età e presenza in servizio, si evidenzia una maggior frequenza di richieste di part time da parte del personale tecnico amministrativo di genere femminile. Lo squilibrio, nelle percentuali sulla fruizione del part time, è rilevato dal CUG quale riflesso di un quadro sociale che vede ancora le donne deputate a conciliare la carriera professionale con l'economia domestica, le attività di cura familiari e non solo.

maternità e paternità

La tutela della maternità e della paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento del personale (congedi, riposi, permessi, sostegno economico), avviene tramite il recepimento delle disposizioni del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 80, del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151 e del vigente CCNL comparto università vigente, articolo 34 "Congedi dei genitori".

Il personale con figli di età compresa da 0 a 12 anni, che voglia usufruire di congedo parentale, ne fa richiesta con un preavviso non inferiore a cinque giorni, indicando date e periodi di congedo. Oltre ai periodi di congedo è possibile usufruire per i propri figli, dietro presentazione del certificato medico, di giornate per malattia bambina/o, nello specifico: 30 giorni per ogni anno di età da 0 a 3 anni retribuiti al 100%, 5 giorni per ogni anno di età da 3 a 8 anni senza assegni, in alternanza con l'altro genitore.

Nel corso del 2025 hanno fruito di congedo parentale 11 dipendenti, di cui 9 donne e 2 uomini, esattamente la metà dell'anno precedente.

Per il personale docente hanno usufruito del congedo parentale 3 persone, di cui 2 donne e 1 uomo. Il CUG rileva che rispetto all'ultimo biennio si registra una diminuzione nelle richieste dei congedi per maternità, tuttavia confermando che si tratta di una possibilità fruita principalmente dalle donne. Non risulta, invece, utile un confronto con i dati raccolti nel 2022, su cui gravava ancora il contesto pandemico.

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 della/del bambina/o; i genitori dopo il compimento del terzo anno di vita, della bambina o del bambino con disabilità e poi a seguire nella maggiore età; i parenti o gli affini che assistono la persona con disabilità, non ricoverata in istituto.

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

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

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

Come evidenziato a commento della tabella 1.10, riferita alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi ex legge 104/1992, per genere del personale tecnico amministrativo, il CUG rileva in modo analogo a quanto segnalato per il part time che i permessi giornalieri e orari ex legge 104/1992 interessano soprattutto la popolazione femminile: su 38 dipendenti che hanno chiesto i permessi ex legge 104, 33 sono donne e 5 sono uomini. Il dato deriva evidentemente da un quadro sociale che è ancora storicamente squilibrato, riguardo alle attività di cura prevalentemente svolte dal genere femminile.

SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

piano triennale di azioni positive

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

indirizzate a tutto il personale dipendente

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

Nella cornice del Mobility Management o "gestione della mobilità" (secondo le disposizioni del decreto ministeriale 27 marzo 1998 "Mobilità sostenibile nelle aree urbane" e del decreto ministeriale 20 dicembre 2000), è stata stipulata una convenzione per l'acquisto agevolato di titoli di viaggio sui principali mezzi di trasporto pubblico. Ciò consente a tutto il personale (docente e ricercatore di ruolo, dirigente, tecnico amministrativo, titolare 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.

Inoltre nell'ambito del progetto **Venezia Città Campus**, nel 2025 l'Università luav di Venezia ha promosso, alcune azioni volte a favorire la residenzialità del personale docente e personale tecnico-amministrativo oltre che di studentesse e studenti. A seguito della sottoscrizione della convenzione operativa e della convenzione attuativa con ATER Venezia, a dicembre 2025 è stato pubblicato l'avviso per la locazione a canone agevolato di dieci unità immobiliari a uso abitativo ubicate nel centro storico del Comune di Venezia. Questi alloggi rappresentano un campione operativo, volto a testare modalità e criteri di assegnazione, con la prospettiva di successivi ampliamenti ed estensioni a ulteriori categorie e immobili del patrimonio ATER, secondo un programma progressivo di durata pluriennale.

indirizzate al personale tecnico amministrativo

L'iniziativa del **Fondo servizi sociali**, destinata al personale tecnico-amministrativo dell'Università luav di Venezia, prevede l'erogazione annuale di sussidi economici per finalità socio-assistenziali. A partire dal 2020, il sistema è stato disciplinato dal regolamento emanato con decreto rettorale 27 luglio 2020 n. 307, che ha introdotto criteri di proporzionalità basati sull'ISEE e un limite massimo pro capite di € 1.500,00. Nel 2024 è stato inoltre inserito un limite minimo ISEE di € 10.000,00 per garantire maggiore equità distributiva.

Questo metodo di erogazione è rimasto in vigore fino al **31 dicembre 2024**. Nel corso del **2025**, l'erogazione del welfare è stata temporaneamente sospesa per consentire l'implementazione di una nuova infrastruttura tecnologica, la cui operatività ha preso il via ufficialmente l'**1 febbraio 2026**.

A partire dall'1 febbraio 2026, infatti, il precedente sistema basato su bandi annuali e rimborsi diretti è stato sostituito da una **piattaforma digitale integrata gestita in collaborazione con Edenred**. Il nuovo modello mantiene la missione originaria di sostegno alle necessità vitali e familiari, preservando

i criteri di equità e progressività basati sull'ISEE e sull'area di appartenenza, ma ne trasforma radicalmente l'accessibilità e la fruizione.

Il personale accede al servizio tramite il Portale Beneficiari (beneficiari.edenred.it), previa registrazione di email e password. La procedura prevede la certificazione del numero di cellulare tramite codice OTP. Per operare nella sezione servizi welfare, l'utente inserisce il proprio codice fiscale e le credenziali univoche - codice di registrazione e PIN welfare - ricevute via email.

La piattaforma consente al dipendente di **gestire direttamente il proprio credito**, monitorare le spese in tempo reale e accedere a una gamma diversificata di sussidi.

L'introduzione di questo strumento rappresenta un avanzamento significativo nella semplificazione amministrativa, garantendo al contempo la piena trasparenza e l'immediatezza nell'utilizzo dei benefici spettanti.

indirizzate alle studentesse e agli studenti

In materia di diritto allo studio e percorsi di alta formazione, nell'anno accademico 2024/2025 sono state bandite 6 borse di studio, a valere sui fondi residui di precedenti edizioni di master e corsi di alta formazione 5 per il master di II livello Propart in Progettazione Partecipata (M107_PROPART_24_25) 1 per il master di II livello Progetto digitale Bim (M105_BIM_24_25). L'obiettivo perseguito è stato quello di rendere concreto il diritto allo studio per specifici ambiti professionali, così da agevolare studenti e studentesse meritevoli di intraprendere percorsi specialistici professionalizzanti. Nell'anno accademico precedente (2023/2024) le borse erano 12, nell'anno accademico (2022/2023) le borse erano 35, nell'anno accademico (2021/2022) le borse erano 32, prima ancora (2020/2021) erano 23. Rispetto ai quattro anni accademici considerati si registra, dunque, una netta diminuzione delle risorse impegnate su questa voce.

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

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

Per le azioni a supporto alle politiche di inclusione, nel corso dell'anno accademico 2024/2025 sono stati attivati 33 assegni di tutorato, di cui 6 specificamente dedicati al supporto nell'acquisizione del corretto metodo di studio, per la comunità studentesca che presenta difficoltà di vario tenore (che non sempre si inquadrano all'interno di BES, DSA, disabilità).

Il CUG ribadisce l'opportunità di richiamare commissioni e responsabili scientifici per integrare i parametri utili al 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 e l'inclusione

indirizzate al personale tecnico amministrativo

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 2025 non sono state effettuate selezioni per personale a tempo indeterminato e pertanto non stati emanati bandi con posti a riserva, mentre nel 2024 erano stati emanati 5 bandi.

indirizzate alle studentesse e agli studenti

Nel 2025 per il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi agli studenti e alle studentesse con particolare attenzione all'inclusione, all'accessibilità e al diritto allo studio, sono state adottate da luav le linee guida per l'inclusione di studentesse e studenti con disabilità, bisogni educativi speciali - BES e disturbi specifici dell'apprendimento - DSA elaborate dalla Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità - CNUDD. Secondo le indicazioni del CNUDD sono state inoltre predisposte le linee guida per l'utilizzo di mappe concettuali in sede di esame.

Infine è in fase di studio l'adozione di un software per convertire il materiale didattico in formato multimediale così da favorire l'aumento dell'accessibilità e dell'inclusione attraverso i contenuti digitali.

formazione e fruizione per genere

Per quanto riguarda il dato riferito alla formazione obbligatoria per la sicurezza e alla formazione per l'acquisizione di competenze manageriali-relazionali, indicato nella tabella 1.11, il CUG ha rilevato che rispecchia approssimativamente la distribuzione per genere, tenendo conto della suddivisione data dall'insieme del personale tecnico amministrativo che ammonta in totale (compreso dirigenti e personale a tempo determinato) a 243 di cui 75 uomini e 168 donne.

Tenuto conto della distribuzione per genere, sul numero complessivo di dipendenti del personale tecnico amministrativo (69,14% di donne vs 30,86% di uomini), le percentuali sulla formazione obbligatoria per la sicurezza e per la formazione per l'acquisizione di competenze manageriali e relazionali rispecchiano approssimativamente la distribuzione per genere (72,55% donne vs 27,45% uomini).

È significativa la differenza nel quadro dell'aggiornamento professionale non obbligatorio, che mostra un perdurante squilibrio, a favore della popolazione femminile impegnata in questo tipo di formazione. A integrazione di quanto indicato nelle tabelle, si rileva che nel 2025:

- è stata 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;
- è stato svolto l'aggiornamento sulla sicurezza per il personale dirigente;
- è stato organizzato il corso di aggiornamento sull'utilizzo dei defibrillatori per il personale precedentemente abilitato;
- sono state realizzate due giornate di formazione manageriale outdoor per il personale dirigente e il personale responsabile di divisione.

Per quanto riguarda le attività che nel 2025 sono state promosse dal CUG e dal GEP rivolte a tutto il personale tecnico amministrativo, si segnalano:

- il corso obbligatorio “luav un posto sicuro: spazi di fiducia e relazioni sane” articolato in tre incontri in presenza: i primi due condotti dalla consigliera di fiducia luav e il terzo dalle operatrici dello sportello antiviolenza luav. Al fine di consentire la massima partecipazione sono state organizzate 10 edizioni, di cui 6 tra giugno e novembre 2025 e le rimanenti 4 edizioni sono state programmate tra gennaio e marzo 2026;

- la seconda giornata sulla parità di genere “pari! giornata per la parità di genere dell'Università luav di Venezia” che si è svolta il 15 novembre 2025. In particolare l'iniziativa era prevista dal piano triennale con il quale l'ateneo si è impegnato a realizzare azioni volte a favorire un ambiente accogliente e inclusivo. Si segnala che l'edizione 2025 è stata dedicata al prof. Massimiliano Ciammaichella professore e presidente del CUG fino ad agosto 2025.

Al fine di ottimizzare l'investimento dell'ente, in linea con il potenziamento delle competenze del personale tecnico e amministrativo, il CUG propone di promuovere azioni formative coerenti con le specifiche competenze richieste dai singoli servizi.

adozione del bilancio di genere e del piano per la parità di genere

A dicembre 2025 l'ateneo ha presentato il suo sesto **bilancio di genere - BDG**, quale strumento utile per un'analisi approfondita della distribuzione di genere delle diverse componenti, all'interno dell'università e degli organi della governance.

Come per le scorse edizioni, il bilancio di genere si inserisce nel processo reiterativo di gender mainstreaming, avviato con l'adozione del piano per la parità di genere (GEP) 2022-2024, assumendo il ruolo cruciale di strumento di analisi per il monitoraggio delle azioni del piano stesso, al fine di una loro valutazione annuale ed eventuale ridefinizione. Il bilancio di genere raccoglie, infatti, gli esiti del gender audit rendicontando lo stato della parità di genere in ateneo, attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema.

Da un punto di vista metodologico, il BDG recepisce sia le linee guida nazionali della CRUI sia le indicazioni europee relative ai GEP. I contenuti sono organizzati in 4 parti correlate e allo stesso tempo autonome:

1. l'analisi di contesto, attraverso la conferma o l'aggiornamento del quadro normativo e strategico di riferimento a livello europeo, nazionale e di ateneo;
2. l'analisi quantitativa, ovvero l'analisi della comunità luav attraverso dati, indicatori e grafici oltre alla riclassificazione del bilancio luav in una prospettiva di genere. La principale fonte dei dati per l'analisi quantitativa è rappresentata dal cruscotto Cineca per il BDG comprendente sia i dati alimentati dagli open data pubblicati dal MUR sia i dati presenti nei datamart luav;
3. l'analisi qualitativa, che integra il quadro numerico con gli esiti di un questionario sulle azioni per la parità di genere aperto a tutta la comunità luav;
4. la rendicontazione delle azioni per la parità di genere che anticipa in parte il documento di monitoraggio del GEP presentando le azioni avviate o completate.

Nella predisposizione del bilancio di genere si è tenuto conto del monitoraggio delle azioni per la parità di genere e dell'analisi, elaborata anche dal CUG, riportata nella relazione sui dati del personale 2025.

Nelle sedute del 24 e 29 settembre 2025 il senato accademico e il consiglio di amministrazione dell'Università luav di Venezia hanno approvato il **piano per la parità di genere (GEP) 2025-2027** dell'Università luav di Venezia, che consolida il percorso avviato con il primo GEP 2022-2024 e introduce nuove iniziative e tematiche pertinenti al contesto attuale. La sua elaborazione si basa infatti sull'approfondita analisi (gender audit) contenuta nell'annuale BDG, che permette di identificare buone pratiche e aree critiche.

Il piano è stato redatto dal gruppo di lavoro permanente per l'implementazione e il monitoraggio del GEP dell'Università luav di Venezia, costituito con decreto del direttore generale 22 dicembre 2022 n. 736.

La prima sezione presenta sinteticamente gli esiti del gender audit, ovvero la presentazione del contesto di riferimento attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa, contenuta nell'annuale BDG. A partire dall'edizione 2022, infatti, i contenuti del BDG sono stati ampliati con l'obiettivo di rendicontare complessivamente lo stato della parità di genere in ateneo attraverso le prospettive e gli aspetti più rilevanti sul tema. La seconda sezione del documento è interamente dedicata all'action plan, ovvero le azioni che l'ateneo si impegna a implementare triennio 2025-2027. Le azioni individuate da un lato valorizzano i punti di forza dell'ateneo e le esperienze pregresse maturate in particolare con l'implementazione delle azioni del GEP 2022-2024, dall'altro propongono delle nuove aree di lavoro che ampliano in maniera sfidante la prospettiva e consentono l'approfondimento di ulteriori dimensioni della parità di genere.

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

L'implementazione del piano è integrata da diversi momenti di monitoraggio e rendicontazione delle azioni, in particolare in due momenti: il primo nel mese di luglio con la condivisione con il direttore generale di un documento di aggiornamento semestrale e il secondo con la presentazione di una relazione annuale agli organi di governo. Nell'ambito della presentazione dell'annuale bilancio di genere (BDG) dell'ateneo viene inoltre condiviso un primo resoconto delle azioni realizzate.

Con la relazione annuale del GEP, presentata a gennaio 2026, sono stati presentati i principali esiti del monitoraggio riferito al 2025 descrivendo le azioni completate o avviate e quelle per le quali si rende necessaria una modifica per rispondere ai cambiamenti del contesto di riferimento o di particolari esigenze organizzative.

In particolare per il 2025 erano previste 18 azioni: di queste, alla fine dell'anno, 17 sono state completate o avviate e 1 è stata posticipata al 2026.

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 rileva per il 2025 una situazione di leggero squilibrio a favore delle donne con la presenza di 4 componenti maschili e 6 femminili. Dal 2022 si registra una predominanza femminile, confermata anche quest'anno a

esclusione del ruolo di presidente dove si rileva uno squilibrio a favore della componente maschile (2 uomini vs. 1 donna), sebbene il numero ridotto pari a 3 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 comunque opportuno inserire nelle commissioni le persone più adatte, secondo le competenze specifiche che non sempre consentono un riequilibrio per genere.

Con riferimento alle commissioni di concorso per il personale docente il CUG evidenzia per il 2025 una situazione di tendenziale equilibrio con la presenza di 10 componenti maschili e 11 femminili, a differenza degli ultimi 5 anni nei quali si registrava un netto squilibrio a favore della componente maschile. A differenza degli anni precedenti si registra per la prima volta un'inversione di tendenza anche nella distribuzione del ruolo di presidente (1 uomo vs 6 donne).

Al tale riguardo è opportuno precisare che un'analisi del dato può essere scarsamente significativa, soprattutto se si considera che secondo le indicazioni normative e procedurali questo tipo di commissioni sono per lo più composte da personale docente esterno all'ateneo.

differenziali retributive donna/uomo

Trattandosi di un'amministrazione pubblica, le cui retribuzioni dipendono grandemente dalla contrattazione nazionale e integrativa, il CUG ha valutato con particolare attenzione le eventuali disomogeneità per genere, nei dati indicati nelle tabelle 1.5a e 1.5b riferiti al divario economico. Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, il CUG rileva che non sono più evidenti sensibili differenze retributive, fatta eccezione per il personale tecnologo a tempo determinato, dove la retribuzione maschile è ancora più alta. Per il personale appartenente all'area delle elevate professionalità si registra, come l'anno precedente, un aumento della retribuzione delle donne rispetto agli uomini.

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

In generale, il CUG registra in luav un'età particolarmente elevata del personale tecnico amministrativo, dovuta al blocco prolungato dei concorsi nello scorso decennio, in linea con la tendenza nazionale dell'età del personale impegnato nel pubblico impiego.

Per quanto riguarda il personale docente, il CUG rileva una sproporzione nelle retribuzioni del personale docente di I fascia a favore degli uomini, che si giustifica in funzione dell'anzianità di servizio. Anche se in percentuale minore, si registra ancora uno sbilanciamento a favore degli uomini, per quanto riguarda la retribuzione del personale docente di II fascia. Si rileva, invece, un tendenziale equilibrio nella distribuzione della retribuzione per quanto riguarda le ricercatrici e i ricercatori.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

il benessere organizzativo

Da alcuni anni l'Università luav ha aderito al progetto Good Practice del Politecnico di Milano, effettuando annualmente indagini in materia di benessere organizzativo, attraverso la rilevazione di un'ampia serie di dati secondo quanto previsto dal progetto che, grazie alla omogeneità dei criteri adottati per tale rilevazione, consente un utile confronto tra realtà istituzionali affini (36 atenei nell'ultima rilevazione).

Facendo seguito al lavoro avviato all'interno dell'ateneo, rispetto all'indagine sul benessere organizzativo del personale luav a partire dal 2016, ampiamente descritto nelle relazioni degli anni precedenti, anche nel mese di maggio del 2025 è stato diffuso il questionario sul benessere organizzativo, con riferimento all'anno 2024.

Il questionario è suddiviso in 14 sezioni articolate in 85 domande, di cui 6 riguardanti le caratteristiche delle persone 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».

La partecipazione del personale alla compilazione del questionario rimane notevole, con un incremento rispetto all'anno precedente: dal 44,1% del 2023 si è passati infatti al 47,6% nel 2024.

La composizione del campione risulta sufficientemente rappresentativa della popolazione luav sia rispetto al genere, che all'anzianità di servizio. Scende di quattro punti percentuali, attestandosi al 31,6%, la quota di rispondenti che decidono di non indicare il genere.

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

benessere organizzativo | sezioni oggetto di indagine

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

Rispetto alla rilevazione dell'anno precedente 6 sezioni su 15 (la sezione ambiente di lavoro ai fini delle analisi viene divisa in 2 sezioni) hanno avuto un miglioramento della valutazione. Per altre 9 sezioni la flessione è minima (inferiore allo 0,11). Il posizionamento luav nei confronti degli altri atenei, rispetto all'anno precedente, ha visto un peggioramento in 9 ambiti e un miglioramento in altri 5. In un ambito il posizionamento è restato inalterato.

L'andamento nei 6 anni mostra fluttuazioni contenute, con un complessivo miglioramento rispetto alle valutazioni espresse nel 2018. Le presentazioni dell'indagine sul benessere organizzativo sono pubblicate nel sito di ateneo nella sezione amministrazione trasparente al seguente [link](#).

Tra gli obiettivi strategici del PIAO 2025-2027, specificatamente ascrivibili al tema del benessere organizzativo, vi è "Migliorare la qualità del lavoro e dei servizi" a cui è legata l'azione "Tutelare la salute e promuovere sport, attività ricreative per personale e studenti".

il codice etico e di comportamento

Nel 2025 il **codice etico e di comportamento dell'Università luav di Venezia**, emanato con decreto rettorale 1 febbraio 2022 n. 52, è stato sottoposto a revisione al fine di adeguarlo alle nuove disposizioni normative e coordinarlo con le modifiche apportate negli ultimi anni ai regolamenti di ateneo. Il senato accademico e il consiglio di amministrazione nelle sedute di novembre 2025 hanno infatti approvato la stesura preliminare del nuovo codice etico e di comportamento. Successivamente è seguita una fase di consultazione pubblica finalizzata alla definizione dei contenuti del documento finale, i cui risultati sono stati sottoposti all'attenzione degli organi di governo nel mese di gennaio 2026.

Il codice nella stesura attualmente in vigore contiene, nel capo I, i precetti etici, ossia i doveri la cui violazione comporta sanzioni aventi natura non disciplinare e, nel capo II, le norme di comportamento che esplicitano i doveri la cui violazione comporta sanzioni di natura disciplinare.

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

L'ateneo ha pertanto predisposto il regolamento di composizione e funzionamento della commissione etica dell'Università luav di Venezia, che è stato approvato dal senato accademico nella seduta del 19 ottobre 2022, successivamente emanato con decreto rettorale 24 ottobre 2022 n. 616 e pubblicato sul sito web di ateneo. Come previsto dal regolamento sopra citato, con decreto rettorale 29 settembre 2025 n. 612, è stata nominata la commissione etica dell'Università luav di Venezia per il triennio accademico 2025/2028.

Si segnala che dal monitoraggio svolto per la relazione annuale della responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel 2025, è stato avviato un solo procedimento disciplinare conclusosi con l'archiviazione.

Ai sensi dell'articolo 25, comma 4, del codice etico e di comportamento, se una condotta integra non solo la violazione di precetti etici ma anche un illecito disciplinare, prevale la responsabilità disciplinare. Non è stato in nessun caso attivato il procedimento davanti alla commissione etica. Inoltre si segnala con decreto rettorale 2 luglio 2025 n. 418 è stato emanato il regolamento per il funzionamento del comitato etico dell'Università luav di Venezia in quanto si è reso necessario regolamentare le funzioni del comitato etico per la ricerca, costituito con decreto rettorale 8 novembre 2024 n. 772, le modalità di svolgimento delle sedute e le tempistiche di richiesta del parere. Il comitato etico per la ricerca è costituito ai sensi dell'articolo 26 del codice etico e di comportamento di ateneo.

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.

Secondo quanto previsto dal codice nel 2024, con decreto rettorale 19 settembre 2024 n. 645 è stata nominata prima **consigliera di fiducia** dell'Università luav di Venezia per il biennio 2024-2026 la dott.ssa Francesca Pidone con il compito di fornire consulenza e assistenza alle persone facenti parte della comunità universitaria oggetto di discriminazione, molestie e mobbing e a contribuire alla soluzione del caso. L'attività della consigliera presso luav è iniziata attraverso un confronto con tutte le componenti di ateneo, compreso il CUG, e una mappatura dei servizi collegati al benessere.

Al termine del primo anno, la consigliera ha presentato al CUG una relazione scritta sull'attività svolta, ha informato, in modo anonimo e riservato, sui casi trattati e ha avviato una riflessione a partire dalle criticità emerse nel corso dell'anno e finalizzate a individuare possibili soluzioni rimediali. La medesima relazione è stata presentata anche al direttore generale, al rettore alle rappresentanze sindacali unitarie e a quelle dei lavoratori per la sicurezza con il fine di suggerire azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare pari dignità e libertà delle persone.

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.

Inoltre a fine 2024 le Università Ca' Foscari e luav di Venezia hanno sottoscritto due accordi rispettivamente con la Regione del Veneto e con il Comune di Venezia, per l'apertura nelle rispettive sedi di due sportelli antiviolenza in grado di offrire attività di ascolto, sostegno, sensibilizzazione e formazione sulla cultura della non violenza alle studentesse, al personale docente e al personale tecnico amministrativo degli atenei. Lo **sportello antiviolenza luav** è aperto ogni martedì a partire dal 18 febbraio 2025 presso la sede dei Tolentini.

Nello specifico il CUG ha interagito sia con la consigliera di fiducia sia con le operatrici dello sportello antiviolenza nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'università. Al fine di favorire il confronto la consigliera e le operatrici sono state invitate a partecipare ad alcune sedute del CUG.

Da questa sinergia sono stati ideati e avviati i seguenti progetti:

- **luav, un posto sicuro: spazi di fiducia e relazioni sane**, un percorso di informazione e formazione obbligatorio rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo dell'ateneo e realizzato dalla consigliera di fiducia con la collaborazione delle operatrici dello sportello antiviolenza luav, volto 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;
- **Non un minuto di silenzio** un progetto formativo realizzato da alcune studentesse assieme alle operatrici dello sportello antiviolenza luav finalizzato a imparare, riconoscere, decostruire e ribaltare la violenza dei generi nella quotidianità individuale con particolare riferimento al linguaggio verbale e non verbale. Nello specifico il CUG assieme al senato degli studenti e alla delegata per le politiche e azioni

inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità ha patrocinato e finanziato tale progetto la cui realizzazione è stata calendarizzata nei primi mesi del 2026.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, e dal PIAO 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.

Gli obiettivi strategici sono declinati nelle azioni strategiche sottostanti, definite per ciascun/a claim/missione e collegate agli obiettivi gestionali di ateneo, che sono definiti per ciascuna area dirigenziale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede anche altri tipi di obiettivi operativi:

- di performance dell'area per monitorare il funzionamento e il miglioramento continuo attraverso indicatori di efficienza (costo unitario) e di efficacia (customer satisfaction);
- di struttura (riferibili all'operatività propria della struttura).

Gli obiettivi gestionali di ateneo e quelli di performance, i relativi indicatori e i target sono indicati annualmente nel PIAO, ex articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, e sono utilizzati unitamente agli obiettivi di struttura, nelle schede obiettivi individuali.

Infine, i comportamenti si riferiscono alla valutazione di alcune capacità ritenute rilevanti che sono espresse differenziandosi per ruolo.

Gli obiettivi gestionali di ateneo sono elaborati sulla base di un percorso di discussione e condivisione, tra il rettore e il direttore generale e tra il direttore generale e la dirigenza. Una volta definiti vengono sottoposti al consiglio di amministrazione per l'approvazione. Essi prevedono un target da raggiungere e i relativi indicatori che possono essere sia quantitativi che qualitativi.

La dirigenza, successivamente e sulla base degli obiettivi individuali ricevuti, assegna gli obiettivi alle persone responsabili dei servizi che, a loro volta, assegnano gli obiettivi al personale con cui collaborano, con un processo a cascata che garantisce coerenza nella formulazione degli obiettivi, rispetto al Piano strategico, che vengono condivisi da tutto il personale. Ciò favorisce anche il fatto che gli obiettivi individuali, meno ampi di quelli delle strutture sovraordinate, siano funzionali alla realizzazione degli obiettivi organizzativi.

La scheda di performance contiene gli obiettivi assegnati a tutto il personale dell'amministrazione, dal direttore generale al collaboratore; questa prevede una ponderazione specifica per ruolo rispetto a ogni classe di obiettivi, la cui somma è il 100%.

È previsto un peso degli obiettivi di ateneo legato al grado di responsabilità (più elevato per la dirigenza e per coloro che sono responsabili di divisione) e un peso degli obiettivi di performance dell'area, uguale per chiunque sia titolare di posizione in quanto direttamente coinvolto nella gestione operativa per il miglioramento degli indicatori di performance.

Conformemente alle indicazioni dell'articolo 4 bis del decreto legislativo 24 febbraio 2023 n. 13 (disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni), per tutta la dirigenza la percentuale massima della classe obiettivi di ateneo è comprensiva del 30%, collegato al rispetto dei tempi di pagamento.

La scheda di performance si articola in 3 sezioni:

- obiettivi individuali: Obiettivi di Ateneo e di Struttura
- obiettivi organizzativi: si intendono gli obiettivi di performance di area
- competenze: si intendono i comportamenti valutabili

Tabella pesatura degli obiettivi per ruolo

SEZIONI componenti scheda performance	Dirigenti	Responsabili di divisione	Resp. servizio Funz. spec. Incarico EP	Collaboratori
Obiettivi di Ateneo e di Struttura	50%	50%	45%	60%
Comportamenti	30%	30%	35%	40%
Obiettivi di Performance di Area		20%	20%	
Obiettivi di Performance di Area dei Dirigenti	20%			
Totale	100%	100%	100%	100%

Per quanto riguarda gli obiettivi di ateneo e di struttura, il peso minimo e massimo attribuibile all'interno della sezione è il seguente:

Tabella obiettivi di ateneo e di struttura

OBIETTIVI DI ATENEO E DI STRUTTURA	Dirigenti	resp. di divisione	resp. di servizio-funz. spec. - incarico EP	collaboratori
% peso MAX ob. Ateneo	100%	100%	65%	15%
% peso MIN ob. Struttura		0%	35%	85%

Con riferimento alle pari opportunità e all'uguaglianza di genere, nel PIAO 2025-2027, è stato fissato l'obiettivo n. 4: "Aggiornamento del GEP e realizzazione delle misure annuali previste", che si ricollega a una molteplicità di obiettivi connessi al raggiungimento degli equilibri di genere. Il primo ciclo del GEP per il triennio 2022-2024 si è concluso ed è stato definito il nuovo piano per il triennio 2025-2027 sottoposto agli organi di governo nelle sedute del 24 e 29 settembre 2025. Per il 2025 erano previste 18 azioni di cui ne sono state completate/avviate 16.

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

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](#), il CUG nella sua attuale composizione, per il quadriennio 2022-2026 è stato nominato con decreto del direttore generale 28 settembre 2022 n. 537, a seguito dell'emanazione di un avviso per la presentazione delle dichiarazioni di disponibilità a componente del CUG dell'Università luav di Venezia, in rappresentanza dell'amministrazione per il quadriennio 2022-2026; successivamente ad alcune dimissioni la composizione è stata aggiornata con decreto del direttore generale 18 aprile 2024 n. 191. A seguito della dolorosa scomparsa del presidente del CUG, prof. Massimiliano Ciammaichella, è stata nominata la nuova presidentessa con decreto del direttore generale 8 settembre 2025 n. 546. Dopo le elezioni della rappresentanza studentesca iscritta ai corsi di laurea triennali e magistrali e la costituzione del senato degli studenti per il biennio 2025-2027, con decreto rettorale 29 aprile 2025 n. 260 è stata nominata la componente del CUG, in rappresentanza degli studenti e delle studentesse, successivamente aggiornata con decreto rettorale 24 ottobre 2025 n. 657, in seguito a dimissioni.

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

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

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

Nel corso del 2025 le persone componenti del CUG, e del servizio di supporto, hanno partecipato gratuitamente ad alcuni eventi con finalità formative, condividendone contenuti e apporto formativo con tutto il comitato, nel corso delle sedute.

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

Di particolare rilievo si evidenziano:

- **Consigliere/Consigliera di fiducia: le funzioni, il ruolo e l'interazione con gli altri organi**, un incontro formativo organizzato in modalità online dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, il 20 gennaio 2025;
- **Opportunità al femminile** seminario di approfondimento e il workshop **Buone pratiche per A.G.I.R.E.**, organizzati dalla prof.ssa Francesca Cappelletti, referente luav del progetto **AGIRE. Azioni di genere innovative in rete per l'equality**". In questi appuntamenti che si sono svolti il 28 febbraio 2025 si sono analizzate le sfide e i nuovi approcci per la parità di genere nel mondo del lavoro,

valutando il processo di crescita femminile tra stereotipi, diversità di interesse e divario retributivo tra uomini e donne. Tali tematiche sono state poi approfondite attraverso la testimonianza diretta di studentesse e studenti, lavoratrici e lavoratori e organizzazioni che operano sul territorio veneto;

- **Violenza assistita e vittimizzazione secondaria. Il ruolo dei servizi contro l'occultamento della violenza assistita nei casi di violenza di genere** secondo webinar del 7 aprile 2026 e **Violenza istituzionale: un'analisi del contesto europeo e italiano. Garantire l'emersione della violenza di genere e la protezione delle donne e dei/lle loro figli/e** terzo webinar del 15 settembre 2025 previsti all'interno del progetto Rete Aiuto Donna promosso dalla ULLS3 – Serenissima - Direzione dei Servizi Socio Sanitari e dedicato a tutti i soggetti sottoscrittori del protocollo di Rete antiviolenza RETE AIUTO DONNA tra cui luav;

- **convegno e assemblea COUNIPAR** del 20 e 21 novembre 2025;

- **INPS alleanza tra donne e uomini INPS contro la violenza di genere** convegno del 10 dicembre 2025 al quale sono intervenuti anche Gino Cecchettin | Presidente della Fondazione Giulia Cecchettin e Stefano Ciccone | Comitato scientifico Fondazione Giulia Cecchettin.

Anche per l'anno 2025 è stata formalizzata l'adesione del CUG luav alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane – CNOPIU per le occasioni di aggiornamento offerte, formazione e confronto con altri organi aderenti e con le realtà istituzionali di riferimento dei CUG stessi.

riconoscibilità/visibilità

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

Sul sito web di ateneo, alla pagina: <https://www.luav.it/it/organi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia> sono rese note funzioni, attività e iniziative del CUG, link utili, linee guida e obiettivi, oltre al calendario delle sedute che di norma si svolgono a cadenza mensile presso la sede dei Tolentini.

Inoltre, sono indicati i contatti telefonici e le e-mail.

Nella seduta del 10 ottobre 2022 il CUG ha avviato una discussione rispetto alle modalità con cui si presenta all'interno e all'esterno dell'ateneo, suggerendo alcune modifiche e correzioni anche nel linguaggio, da apportare alla pagina web del CUG e valutando la possibilità di estendere la visibilità di tale pagina, creando dei link che consentano una migliore e più agevole organizzazione delle informazioni in essa contenute. In particolare, si ravvisa la necessità di creare una pagina in cui inserire le iniziative pervenute nella casella e-mail del CUG, oppure organizzate dal CUG luav stesso. Ad agosto 2024 si è inaugurato il nuovo sito web dell'Università luav di Venezia, interamente riprogettato per offrire un'esperienza di navigazione più intuitiva, accessibile e user-friendly, così anche la pagina del CUG è stata ottimizzata per consentire un più facile accesso alle informazioni.

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.

In via preliminare, l'area finanza e risorse umane ha trasmesso al CUG, al fine di raccogliere eventuali osservazioni prima dell'emanazione e della diffusione:

- l'avviso di presentazione delle domande di telelavoro per l'anno 2025.

LE ATTIVITÀ DEL CUG

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

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

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

In particolare, si segnala che:

- la presidentessa del CUG ha partecipato in qualità di relatrice a **pari! giornata per la parità di genere dell'Università luav di Venezia** che si è svolta lo scorso 15 novembre 2025 ed è stata organizzata nell'ambito delle azioni del "GEP - piano per l'uguaglianza di genere" con l'obiettivo di rendere la comunità luav sempre più accogliente e inclusiva a cura del gruppo per l'implementazione e il monitoraggio del piano per l'uguaglianza di genere di ateneo. L'evento si è svolto in collaborazione con il CUG, con il patrocinio della RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile e con la partecipazione di Libreria Cluva;

- il CUG assieme al senato degli studenti e alla delegata per le politiche e azioni inerenti l'inclusione, la disabilità e la sostenibilità ha patrocinato e finanziato il progetto formativo **Non un minuto di silenzio** a cura di alcune studentesse e delle operatrici dello sportello antiviolenza luav. A giugno 2025 si sono svolti i primi incontri conoscitivi e di presentazione del progetto a cui ha partecipato il presidente del CUG, mentre nel periodo autunnale il progetto è stato sottoposto all'attenzione del CUG stesso per la sua approvazione. Infine la presidentessa del CUG è stata individuata quale referente scientifica dell'intero progetto, la cui realizzazione è stata calendarizzata nei primi mesi del 2026.

Nello specifico il percorso è rivolto alla comunità luav ed è finalizzato a imparare, riconoscere, decostruire e ribaltare la violenza dei generi nella quotidianità individuale con particolare riferimento al linguaggio verbale e non verbale. I tre cicli in cui è strutturato il percorso, a loro volta suddivisi in tre momenti seminariali e laboratoriali, si pongono l'obiettivo di ricercare un linguaggio comune attraverso un esercizio di costruzione collettiva finalizzata a trasformare la comprensione in azione e la differenza in risorsa. La frequentazione dei cicli consente il riconoscimento di ore di formazione per il personale tecnico amministrativo e di crediti formativi per la comunità studentesca.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Per quanto riguarda il piano delle azioni positive (PAP), il CUG propone di collaborare con il gruppo permanente per l'implementazione e il monitoraggio del Piano per l'uguaglianza di genere, o Gender Equality Plan - GEP, all'aggiornamento di un documento condiviso tra i vari organismi al fine di proporla la sua adozione. Tale attività può essere supportata, come previsto dalla normativa di riferimento, dalla consigliera di fiducia.

Inoltre, si evidenzia l'impegno del CUG nell'accogliere e discutere le diverse istanze presentate dalle componenti: studentesca, del personale tecnico e amministrativo e del personale docente.

Da aprile 2024 in U-WEB è attiva la nuova piattaforma per la formazione, configurata per le esigenze dell'ateneo con Cineca. I responsabili di struttura hanno a disposizione una sezione dove, oltre al proprio curriculum formativo, possono prendere visione dei titoli di studio dei propri collaboratori che appaiono in banca dati e possono essere continuamente aggiornati.

Il CUG auspica che la direzione ottimizzi il potenziale di tale strumento che, di fatto, semplifica le modalità di valorizzazione delle singole carriere personali.

Il CUG registra come nelle disposizioni operative sul lavoro agile 2026 sia stata esclusa anche per quest'anno la possibilità di accedere al lavoro agile da parte delle colleghe e dei colleghi che lavorano in regime di part time verticale settimanale. Rispetto a tale tematica si ricorda l'impegno del CUG, con particolare riferimento all'allora presidente, prof. Massimiliano Ciammaichella, e della RUS volto a favorire un dialogo con la governance di ateneo.

Come di consueto 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, di quelle sui fondi del PNRR, e il totale delle borse di dottorato del XLI ciclo, relativamente anno accademico 2025/2026, disaggregati in base al genere.

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

- personale tecnico e amministrativo: 8 assunzioni di cui 2 uomini e 6 donne; 11 cessazioni per dimissioni, trasferimenti, pensionamenti, decessi e recessi di cui 6 donne e 5 uomini;
- docenti e ricercatori: 18 assunzioni di cui 10 uomini e 8 donne.

Nel 2025 una assunzione di personale ricercatore a tempo determinato a) è stata effettuata su fondi PNRR.

Per quanto riguarda le borse di dottorato relative al XLI ciclo, anno accademico 2025/2026, si segnala che sono così suddivise:

- borse di ateneo (su fondi ordinari): n. 8 uomini e n. 10 donne, per un totale di n.18
- borse di ateneo (su fondi dipartimento di eccellenza): n. 1 uomini e n. 1 donne, per un totale di n. 2
- borse su fondi esterni: n. 0 uomini e n. 2 donne per un totale di n. 2
- borsisti stati esteri: n. 1 uomini e n. 0 donne, per un totale di n. 1
- senza borsa: n. 2 uomini e n. 2 donne, per un totale di n. 4

Totale borse assegnate: n. 12 uomini e n. 15 donne

Si segnala che rispetto agli anni precedenti non sono più erogate le borse PNRR.

Rispetto agli anni precedenti si registra una costante diminuzione del numero complessivo delle borse di dottorato, mentre per quanto riguarda l'assegnazione si conferma anche per questo anno accademico lo squilibrio a favore delle donne.

Nel corso del 2025 il CUG ha collaborato con il gruppo per l'implementazione e il monitoraggio del GEP e la delegata del rettore alle politiche e azioni inerenti all'inclusione, la disabilità e la sostenibilità, prof.ssa Valeria Tatano, e con le nuove figure professionali come la consigliera di fiducia e le operatrici dello sportello anti violenza per la realizzazione di momenti informativi e formativi rivolti alla comunità luav su argomenti di comune interesse collegati al tema del benessere. Visto il successo in particolare dei percorsi "luav un posto sicuro: spazi di fiducia e relazioni sane", "pari! giornata per la parità di genere dell'Università luav di Venezia" e "Non un minuto di silenzio" quest'ultimo in corso di realizzazione, si propone di continuare a operare in modo sinergico per iniziative e attività capaci di coinvolgere l'intera comunità luav in merito alla valorizzazione e alla cura delle differenze. Infine, il CUG ringrazia il personale del servizio affari istituzionali per la professionalità, il prezioso supporto e la collaborazione alle attività del comitato stesso.