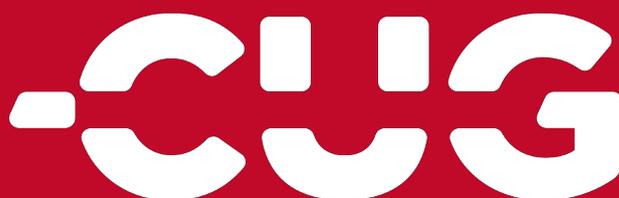


Università Politecnica delle Marche



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

Relazione annuale 2021





Ai vertici dell'Amministrazione

Al Rettore – Prof. Gianluca Gregori

Al Direttore Generale – Dott. Alessandro Iacopini

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

<b>1</b>	<b>Premessa .....</b>	<b>4</b>
1.1	Riferimenti Normativi .....	4
1.2	Finalità .....	4
1.3	Struttura della Relazione .....	5
<b>2</b>	<b>Prima parte – analisi dei dati.....</b>	<b>5</b>
2.1	Dati sul personale docente .....	5
2.1.1	Distribuzione per genere .....	5
2.1.2	Distribuzione per fasce d'età .....	7
2.1.3	Permanenza nel profilo e livello .....	9
2.2	Dati sul personale tecnico amministrativo .....	11
2.2.1	Distribuzione per genere .....	11
2.2.2	Distribuzione per fasce d'età .....	12
2.2.3	Categoria e livello .....	13
2.2.4	Permanenza nel livello .....	15
2.2.5	Titoli di studio .....	17
2.2.6	Dettaglio titoli per Ruolo e livello .....	18
2.2.7	Ruoli di responsabilità.....	19
2.3	Conciliazione vita/lavoro.....	20
2.3.1	Statistiche personale docente .....	20
2.3.2	Statistiche personale tecnico amministrativo .....	20
2.4	Parità / Pari opportunità .....	21
2.4.1	Statistiche personale docente .....	21
2.4.2	Statistiche personale tecnico amministrativo .....	22
2.5	Benessere del Personale .....	24
2.6	Performance.....	27
<b>3</b>	<b>Seconda parte: l'azione del comitato unico di garanzia.....</b>	<b>29</b>
3.1	Operatività .....	29
3.1.1	Attività .....	30
3.1.2	Poteri propositivi .....	30
3.1.3	Poteri consultivi .....	39
3.1.4	Poteri di verifica .....	39
<b>4</b>	<b>Considerazioni conclusive.....</b>	<b>39</b>

# 1 PREMESSA

## 1.1 RIFERIMENTI NORMATIVI

La Legge 4 Novembre 2010 n. 183 *“Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche”* prevede che venga garantito il principio delle pari opportunità tra uomini e donne eliminando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale e nella sicurezza sul lavoro. Inoltre, prevede che venga garantita l’assenza di qualsiasi forma di violenza, sia morale che psichica. Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il *“Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* (CUG) il quale sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione delle previgenti leggi in materia.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 recante le *“linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, integrata successivamente con la Direttiva 2 del 2019, prevede all’art. 3.3 *“Relazioni”*, l’obbligo, da parte del Comitato Unico di Garanzia, di redigere entro il 30 Marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell’amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all’anno precedente e riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

La direttiva ultima del 2019 *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”* prevede, all’art. 1 *“Relazioni e monitoraggio”*, che la relazione annuale, indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica ed al Dipartimento delle Pari Opportunità, debba essere inviata all’indirizzo [monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it) oltre che ai vertici politici dell’Ateneo, alla/al Consigliera/e di Parità provinciale e regionale, alle OO.SS. e alle RSU dell’Ateneo, nonché pubblicata sul sito web dell’Ateneo o dell’Organo.

La presente relazione recepisce e adotta il format indicato dalla suddetta direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall’amministrazione.

## 1.2 FINALITÀ

Uno degli obiettivi principali della relazione è fornire una rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2021 elaborata dal CUG a partire dall’analisi dei dati forniti dall’Amministrazione. Sulla base dei risultati e delle riflessioni conseguenti, il secondo principale obiettivo è quello di utilizzare i dati a supporto dei compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio e poter giungere alla pianificazione ed alla concretizzazione di azioni di miglioramento nelle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia: tra questi

l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### 1.3 STRUTTURA DELLA RELAZIONE

La prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti interne. Questa parte è suddivisa in 5 sezioni contenenti "dati sul personale", "conciliazione vita/lavoro", "parità/pari opportunità", "benessere del personale" e "performance".

Nella seconda parte della relazione trova spazio un'analisi relativa al rapporto tra il comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento. Anche questa seconda parte è suddivisa in due sezioni. Nella prima denominata "Operatività" sono inserite in maniera schematica alcune informazioni riguardanti

- Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore).
- Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001.
- Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione.
- Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.).
- Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG.
- Frequenza e temi della consultazione.
- Presa in carico dei pareri.
- Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU).

Nella seconda sezione, "Attività", sono invece elencate le mansioni principali dell'organo, in riferimento a quanto svolto nel 2021, i cui dettagli sono riportati nell'Allegato I.

Chiudono la relazione le considerazioni finali nelle quali viene espressa una sintesi di tutti i punti chiave risultanti dall'elaborazione dei dati e dalle azioni introdotte nel 2021.

## 2 PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

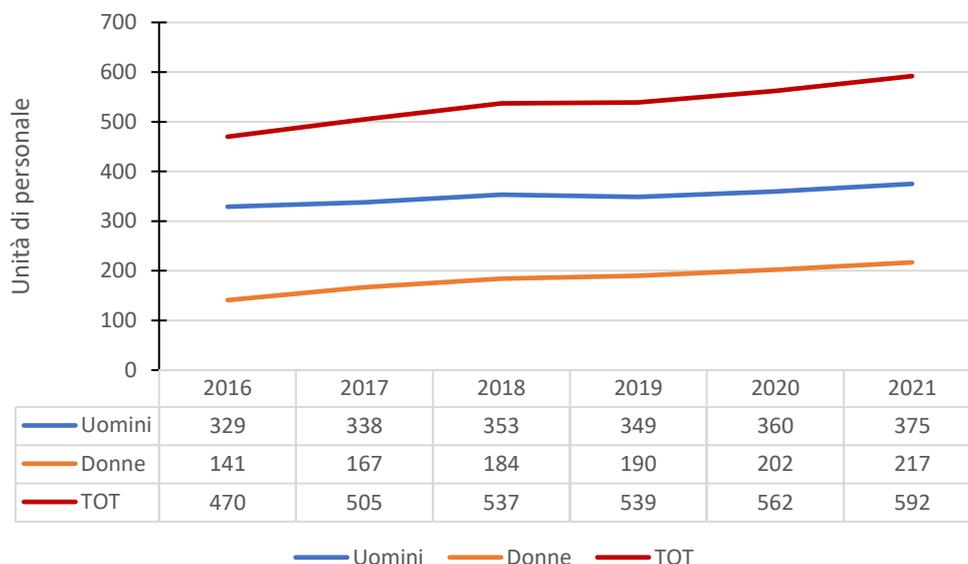
In questa sezione saranno presentate le elaborazioni e le relative riflessioni del Comitato Unico di Garanzia in relazione ai dati disponibili al 31.12.2021 del personale (docente e tecnico-amministrativo) attivo presso l'Università Politecnica delle Marche. Verranno di seguito analizzati: Distribuzione per genere, fasce d'età, ruolo e livello, titoli di studio, formazione, permanenza nel livello, ruoli di responsabilità.

### 2.1 DATI SUL PERSONALE DOCENTE

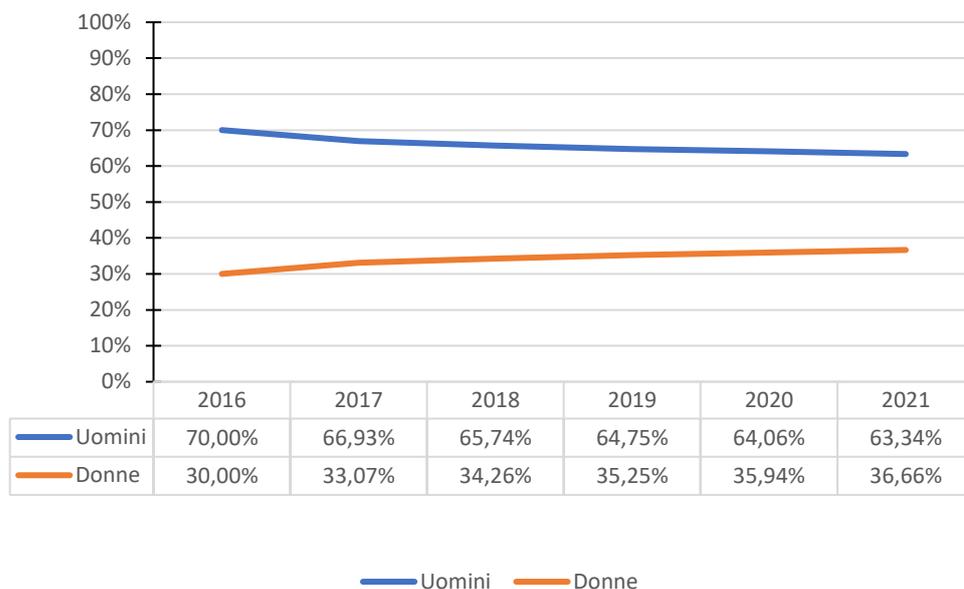
#### 2.1.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

Nell'Ateneo Marchigiano, nel 2021, la componente femminile del personale docente rappresenta il 36,66% dell'intero corpo docente ma, in riferimento agli ultimi 6 anni questa

percentuale è cresciuta del 6,66% a fronte di una medesima contrazione della componente maschile (Figura 1). Possiamo anche asserire che, nel periodo in esame, assistiamo ad un processo graduale, ma costante, di bilanciamento che interessa i vari ruoli (Figura 2).



**FIGURA 1. ANDAMENTO DOCENTI PER GENERE. PERIODO 2016 – 2021.**



**FIGURA 2. ANDAMENTO DOCENTI PER GENERE IN PERCENTUALE. PERIODO 2016 – 2021.**

Il quadro emerso dai dati aggiornati al 31/12/2021 conferma ancora un'evidente disparità di genere nel ruolo di docenti di prima fascia. Meno accentuata risulta questa disparità per i docenti di seconda fascia, dove si sta andando più spediti verso un riequilibrio. Negli ultimi 6 anni, nei ruoli di seconda e prima fascia, infatti, la quota delle docenti donne è in costante crescita (Figura 3).

Analizzando ancora la tendenza degli ultimi 6 anni, si evidenzia per il ruolo di ricercatori/trici a tempo determinato una crescita del personale di genere femminile che si

attesta, con alcune fluttuazioni, sugli stessi livelli di quello maschile. Nello stesso ruolo, per quanto riguarda il personale a tempo indeterminato si denota invece una tendenza opposta, con una leggera contrazione della percentuale relativa al genere femminile; è però da sottolineare che il reclutamento di questo ruolo è stato interrotto nel 2011 dalle modifiche introdotte dalla legge 240/2010.

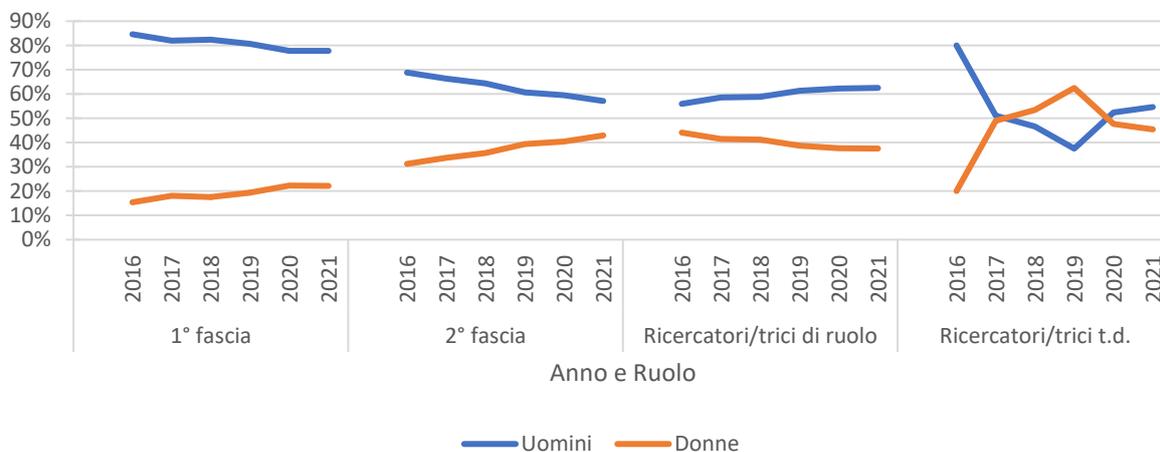


FIGURA 3. DISTRIBUZIONE % DOCENTI PER RUOLO E GENERE. PERIODO 2016 – 2021.

### 2.1.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

L'analisi per fasce di età evidenzia, rispetto al 2020, un andamento abbastanza costante per tutti i gruppi in esame. Le più rappresentative "da 41 a 50" e "da 51 a 60" hanno mantenuto, pur con un leggero decremento, questa peculiarità anche nel 2021; è inoltre evidente come il maggior turnover abbia consentito l'ingresso di docenti più giovani che hanno causato un parziale svecchiamento del personale in servizio (Figura 4).

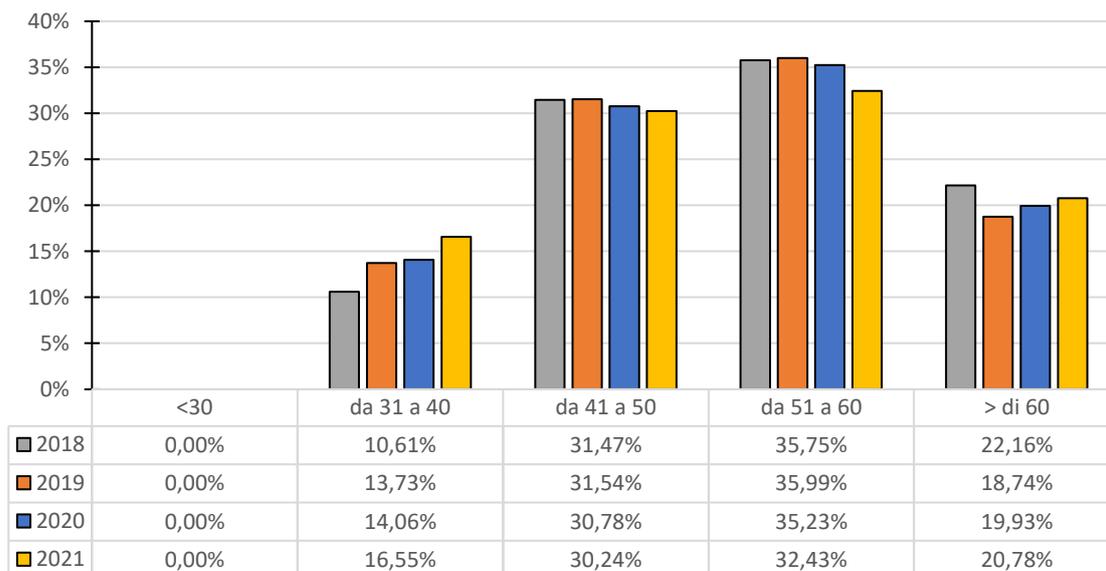
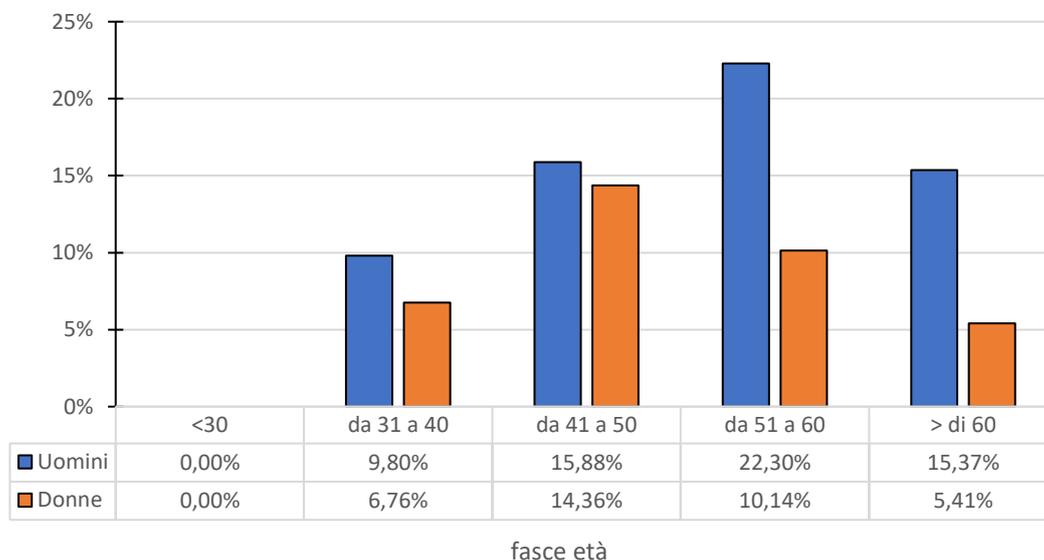


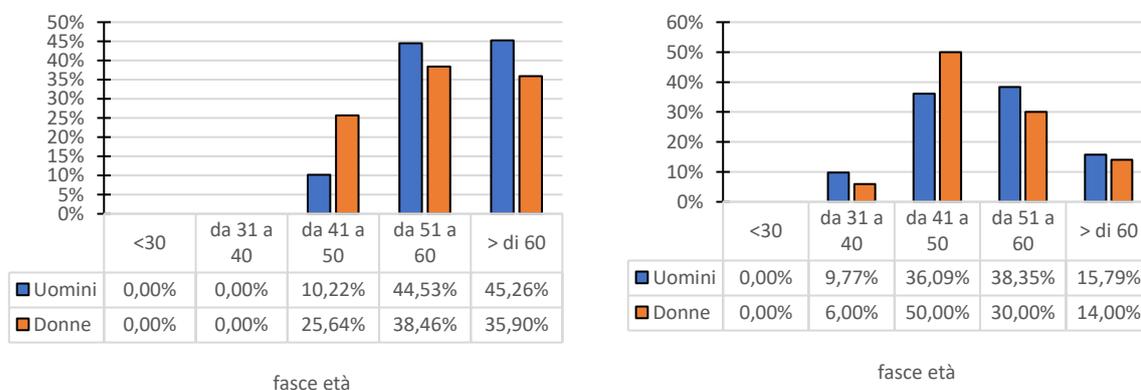
FIGURA 4. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER FASCE D'ETÀ. ANNI 2018—2021.

Analizzando più in dettaglio la differenza di genere per ciascuna fascia d'età (sul totale), in analogia con il grafico di Figura 1, è immediato notare come il divario aumenti con l'età (Figura 5).



**FIGURA 5. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E FASCE DI ETÀ (% SUL TOTALE). ANNO 2021.**

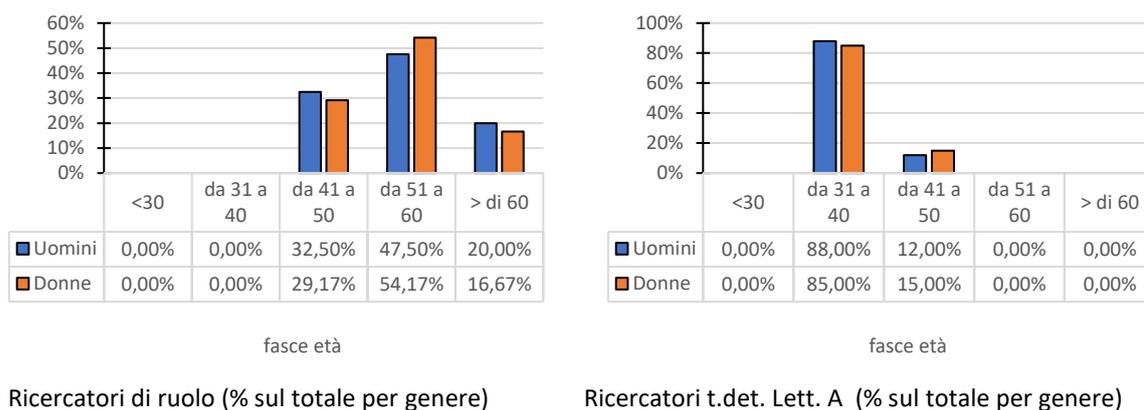
Da un'analisi sul totale per genere in ciascun ruolo, risulta che per i docenti di prima fascia la distribuzione maschile è spostata nettamente sulle due classi di età più elevate. È possibile riconoscere un'analogia tendenza nella distribuzione della popolazione femminile, dove la classe intermedia (compresa tra 41 e 50 anni) ha però un'ampiezza molto maggiore: infatti, poco più dell'10% di uomini ha un'età compresa in questa classe, mentre le donne superano il 25%. Per quanto riguarda la seconda fascia, invece, le differenze di distribuzione per genere sono meno marcate, e si registra ancora una maggiore distribuzione di donne nella classe da 41 a 50 anni (Figura 6). Anche la distribuzione per genere dei ricercatori di ruolo e dei ricercatori a tempo determinato di tipo A risulta abbastanza poco marcata nelle varie classi di età (Figura 7), mentre nel caso del personale ricercatore a tempo determinato di tipo B si nota una moderata prevalenza maschile nella fascia 31-40 anni e una femminile nella fascia 41-50 anni (Figura 8).



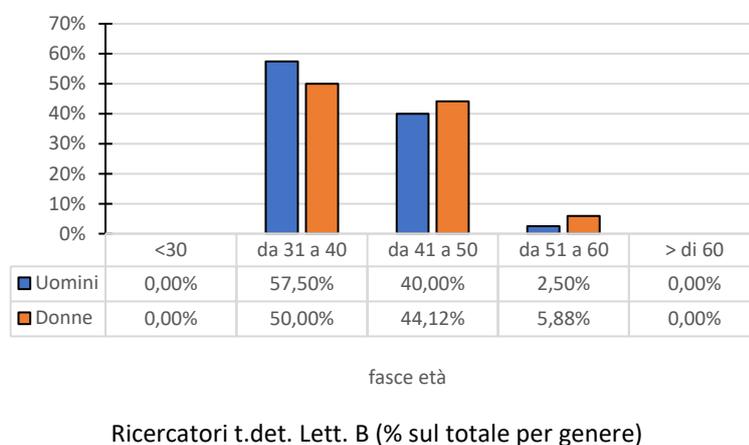
I Fascia (% sul totale per genere)

II Fascia (% sul totale per genere)

**FIGURA 6 DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. I E II FASCIA. ANNO 2021.**



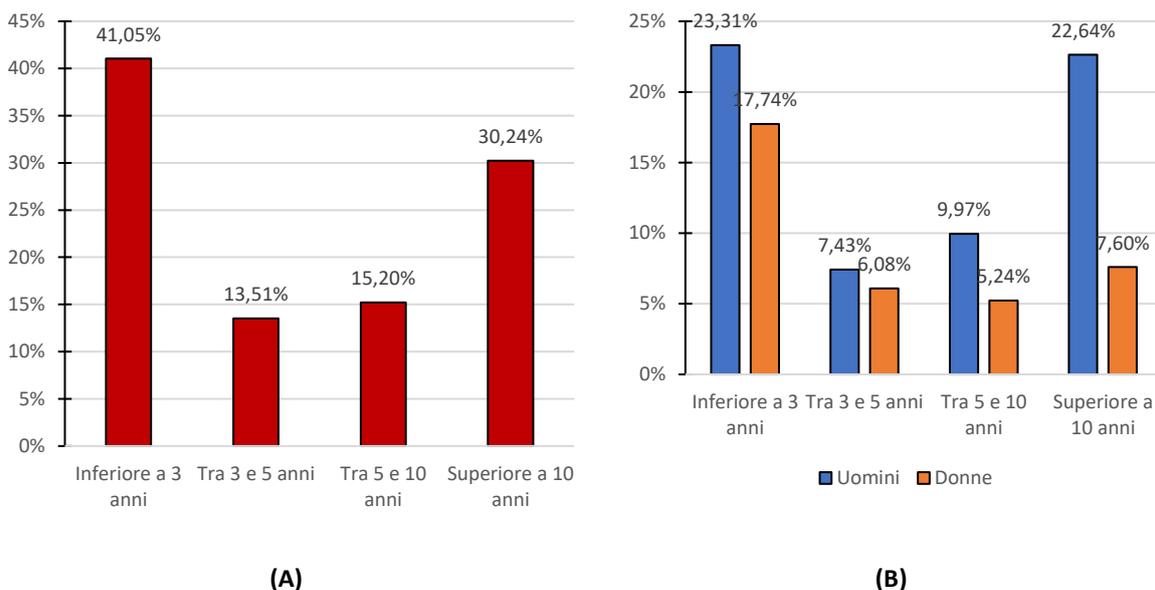
**FIGURA 7. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI DI RUOLO E T.DET. TIPO A. ANNO 2021.**



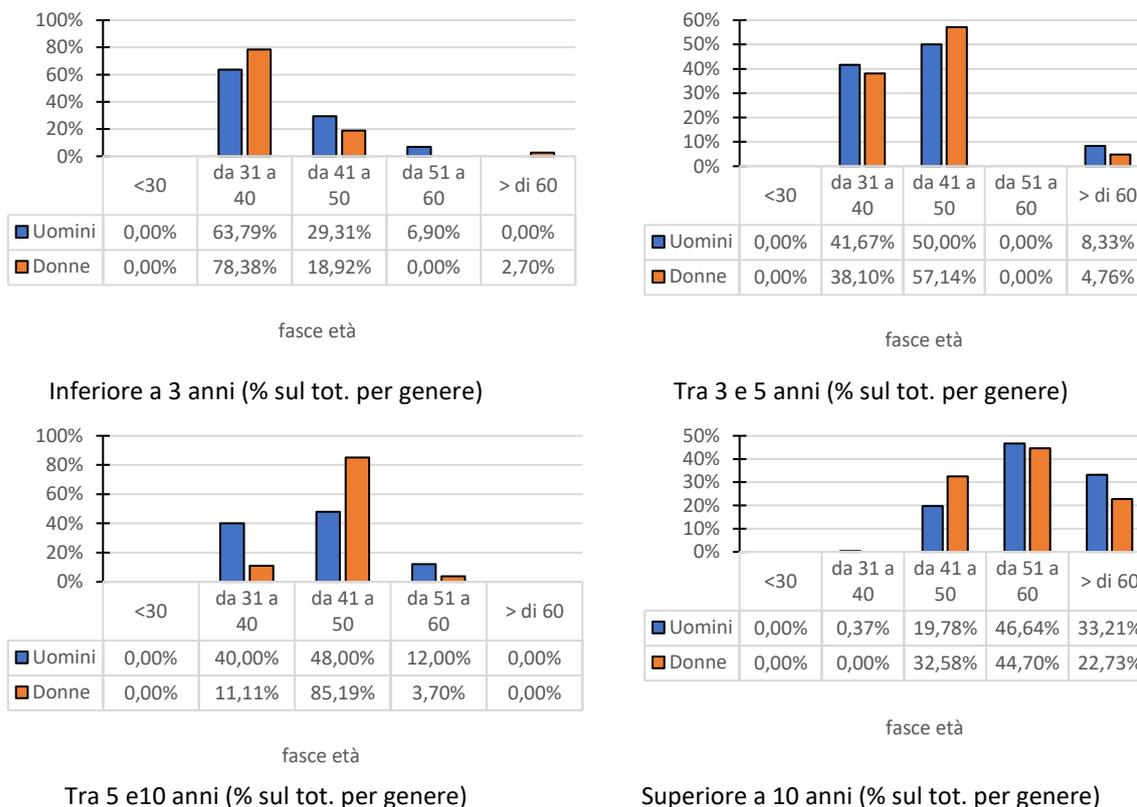
**FIGURA 8. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E RUOLO. RICERCATORI T. DET. TIPO B. ANNO 2021.**

### 2.1.3 PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO

Riguardo alla permanenza nel profilo e livello un'alta percentuale risulta rimanere per un periodo di tempo superiore a 10 anni, ma considerando la distribuzione dei docenti che occupano il ruolo di prima fascia (si veda Figura 5) il dato sembra essere coerente. Si segnala che una anche più alta percentuale di docenti rimane nel proprio profilo per un tempo inferiore ai 3 anni, perciò possiamo dedurre che i passaggi di livello avvengano regolarmente e gli andamenti delle analisi per genere presentano gli stessi andamenti per entrambi i generi (Figura 6, 7, 8).



**FIGURA 9. DISTRIBUZIONE DOCENTI TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B) (% SUL TOTALE). ANNO 2021**

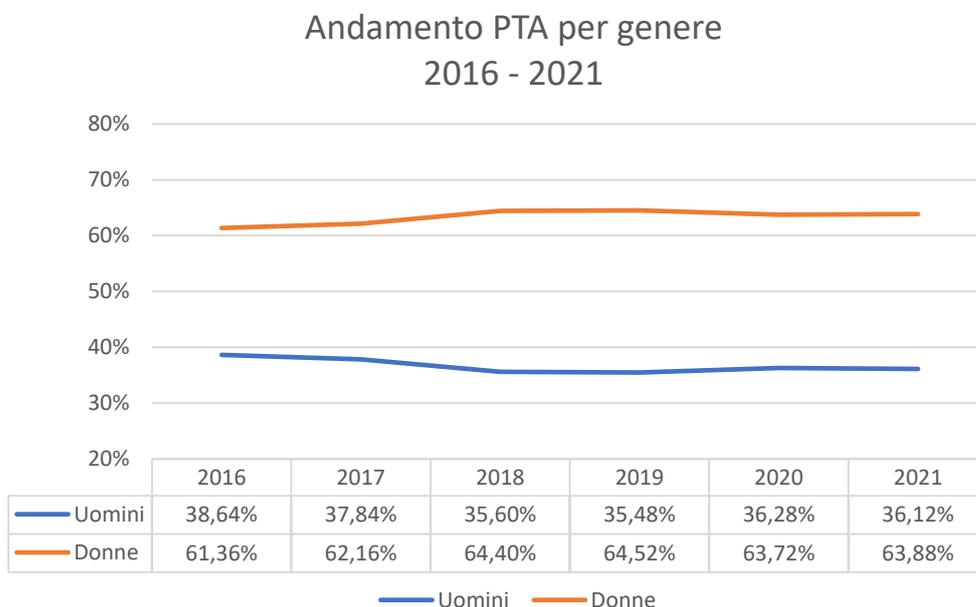
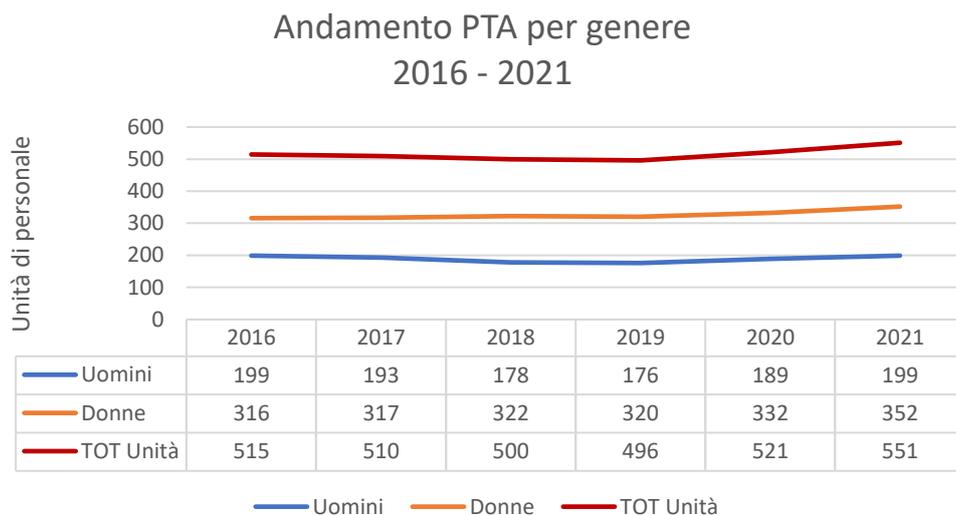


**FIGURA 10. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2021**

## 2.2 DATI SUL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

### 2.2.1 DISTRIBUZIONE PER GENERE

L'analisi del personale tecnico amministrativo evidenzia un aumento di 30 unità rispetto al 2020 con un incremento doppio delle donne (+20) rispetto agli uomini (+10). Si confermano dunque le percentuali degli ultimi 4 anni con una maggioranza di personale di genere femminile (64% circa) rispetto ad un 36% di genere maschile.



**FIGURA 11. ANDAMENTO PTA PER GENERE. PERIODO 2016 – 2021.**

Ciò nonostante, esaminando ciascun ruolo, nel 2021 si conferma una maggioranza di donne nella categoria EP (63%). Decisamente più in linea rispetto alla composizione totale del

personale è la suddivisione di genere nei ruoli D e C (Figure 12 – ruolo D e ruolo C) mentre vi è un leggero squilibrio nella categoria B (Figura 12 – ruolo B).

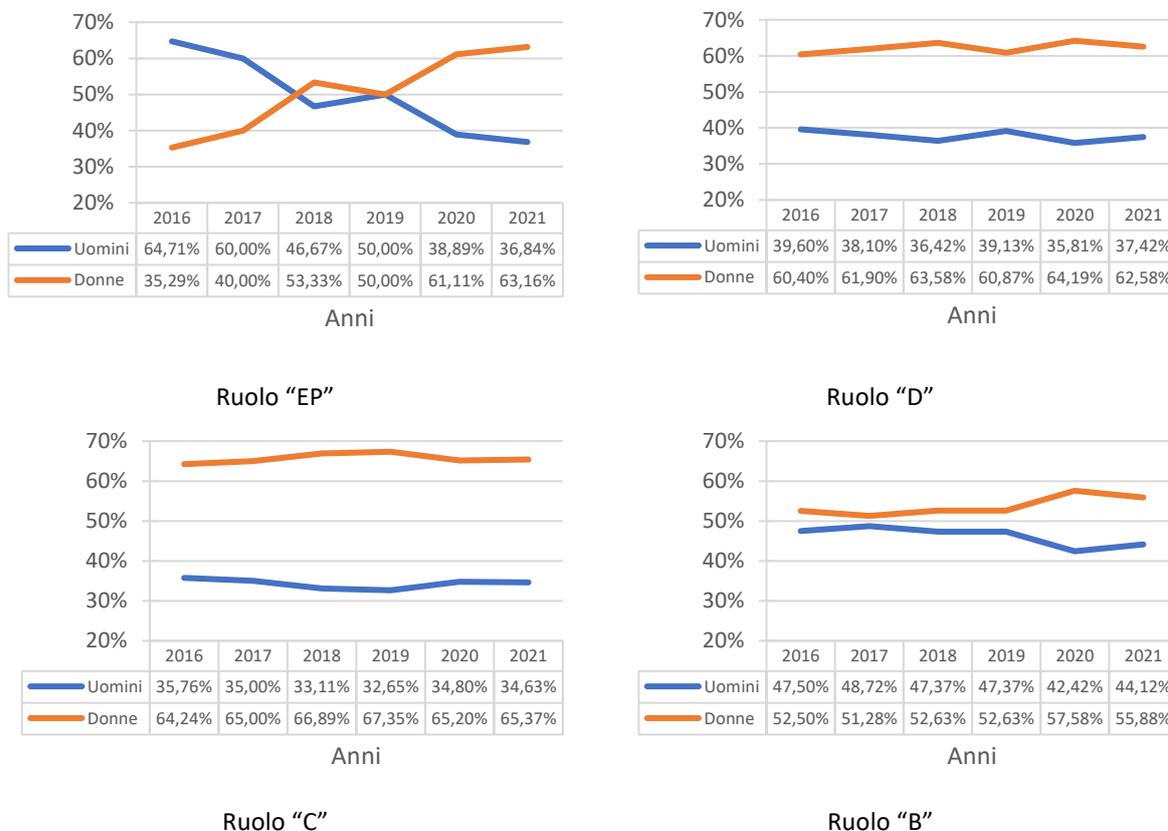
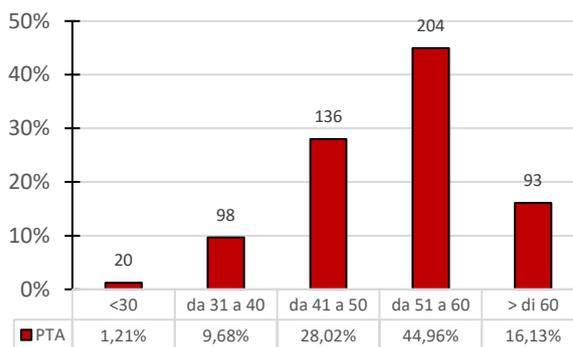


FIGURA 12. DISTRIBUZIONE % PTA PER RUOLO E GENERE AL 31.12.2021. PERIODO 2016-2021.

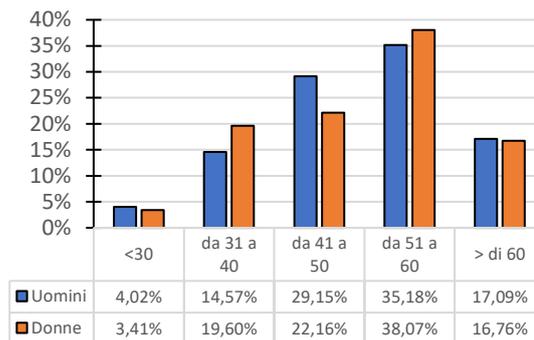
## 2.2.2 DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÀ

Anche nel 2021 circa il 45% del personale tecnico amministrativo rientra nella fascia di età tra 51 e 60 anni con 204 unità di personale, mentre la fascia di età fino a 50 anni copre circa il 39% del totale. Solo per la fascia di età compresa tra 41 e 50 anni e sopra i 60 anni vi è una maggioranza della componente maschile (Figura 13).

In riferimento al personale nel ruolo di categoria D, le percentuali per genere seguono quelle della composizione totale (Figura 15-A).



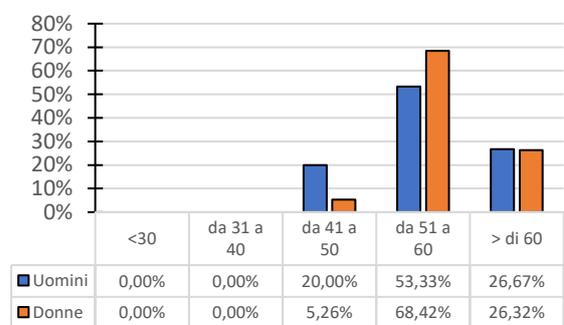
(A)



fasce età

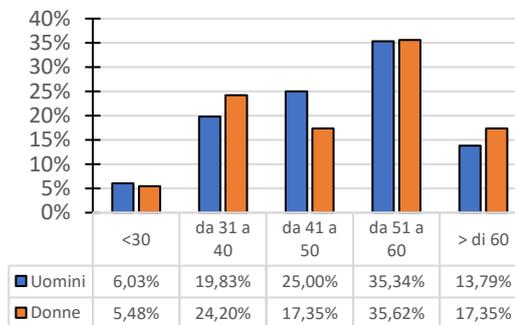
(B) (% sul tot. per genere)

**FIGURA 13. DISTRIBUZIONE PTA TOTALE PER FASCE DI ETÀ (A) E DISTINZIONE PER GENERE (B). ANNO 2021.**



fasce età

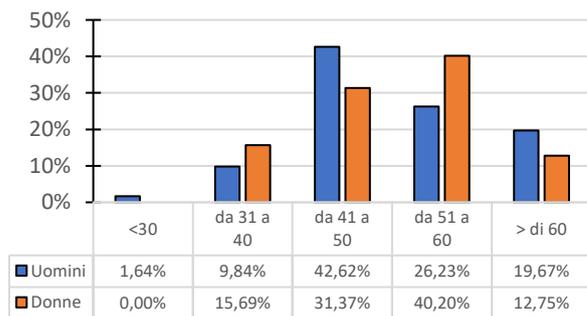
(A) (% sul tot. per genere)



fasce età

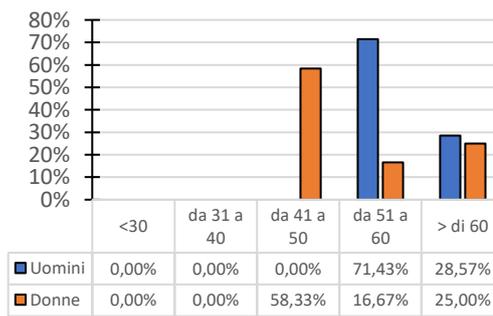
(B) (% sul tot. per genere)

**FIGURA 14. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. B (A) E CAT. C (B). ANNO 2021.**



fasce età

(A) (% sul tot. per genere)



fasce età

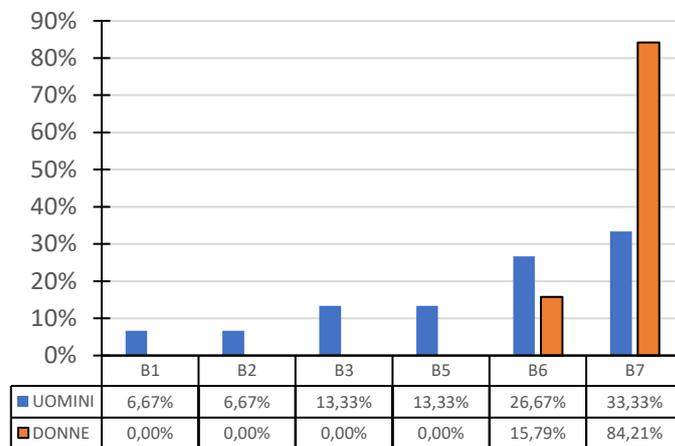
(B) (% sul tot. per genere)

**FIGURA 15. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E FASCE DI ETÀ - CAT. D (A) E CAT. EP (B). ANNO 2021.**

### 2.2.3 CATEGORIA E LIVELLO

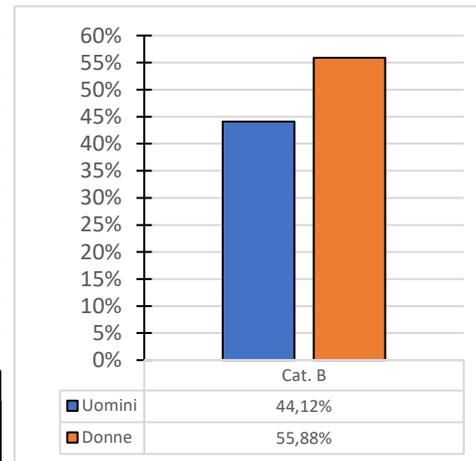
Dal dettaglio di genere per ciascuna categoria risulta che per la categoria B i livelli più alti sono occupati da unità di personale femminile. Per la categoria C abbiamo un sostanziale equilibrio

di età ed una notevole prevalenza di donne (63% circa). Si evidenzia che in 4 livelli su 8 vi è una prevalenza di donne. Anche la categoria D è costituita da oltre il 62% di donne, tuttavia registriamo che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere. La categoria EP ora registra una forbice in favore della componente femminile (63% circa).



livello nella posizione economica

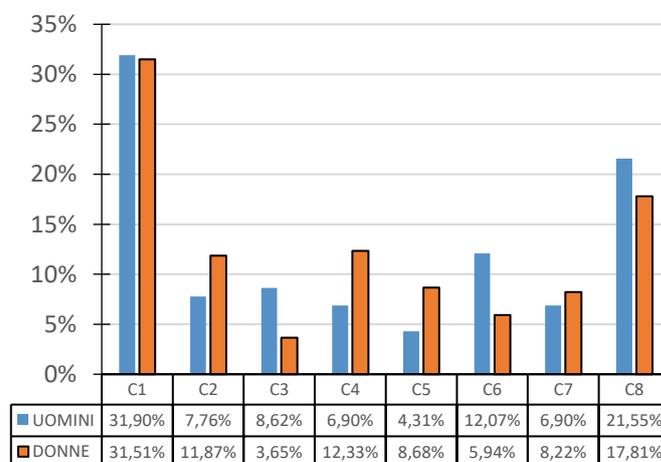
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. B

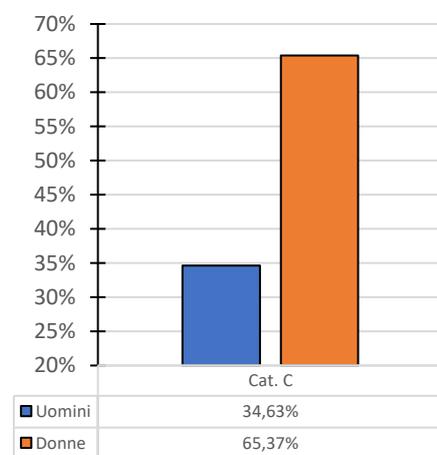
(B)

**FIGURA 16. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. B (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2021.**



livello nella posizione economica

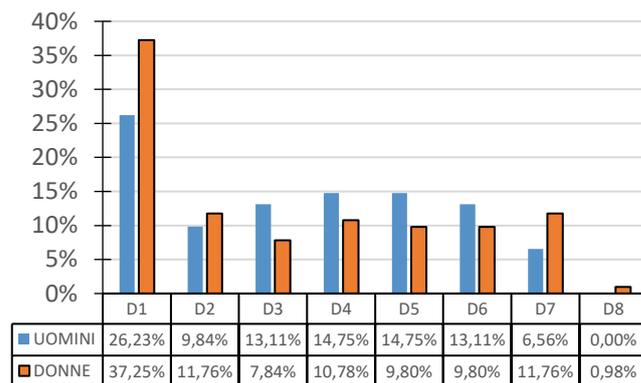
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. C

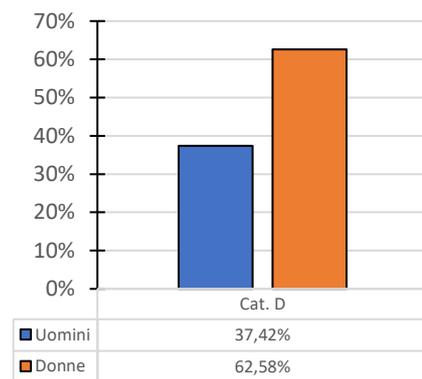
(B)

**FIGURA 17. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. C (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2021.**



livello nella posizione economica

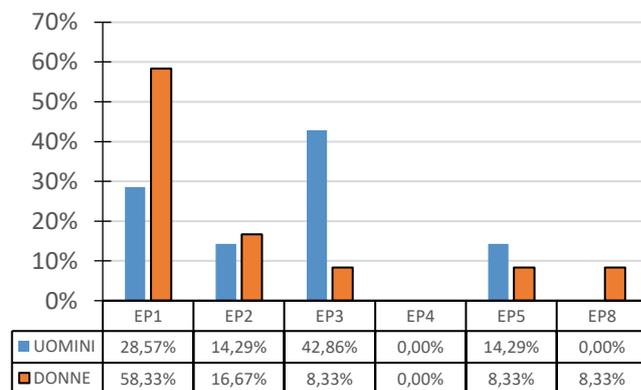
(A) (% sul tot. per genere)



% Genere nella Cat. D

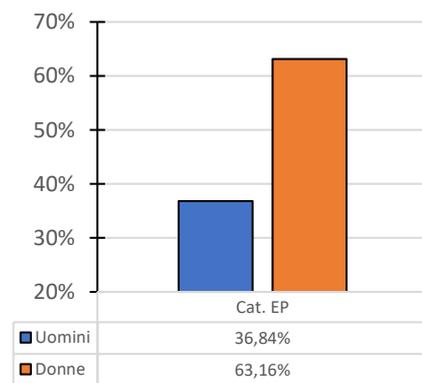
(B)

**FIGURA 18. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIVELLO NELLA CAT. D (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2021.**



livello nella posizione economica

(A) (% sul tot. per genere)



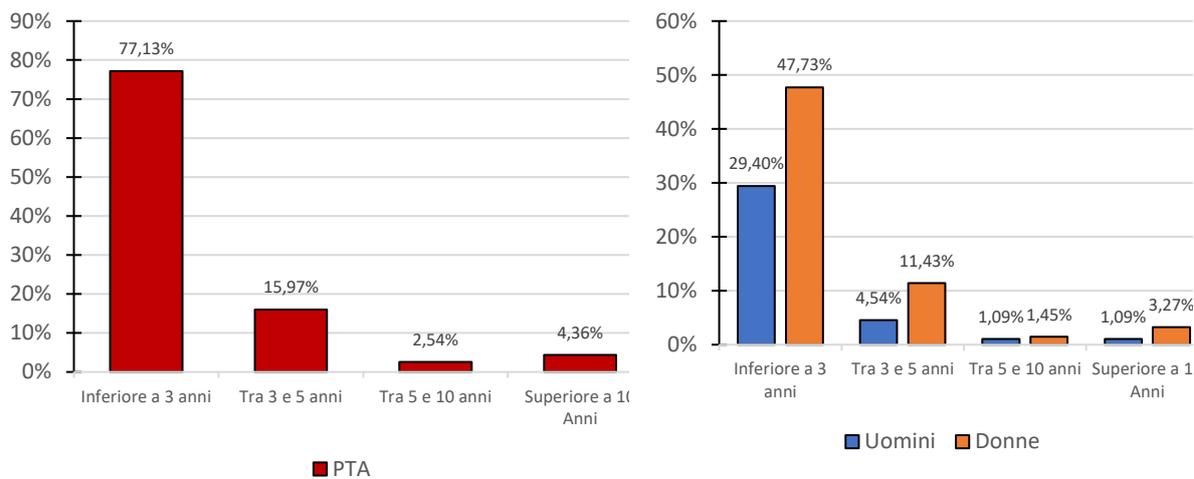
% Genere nella Cat. EP

(B)

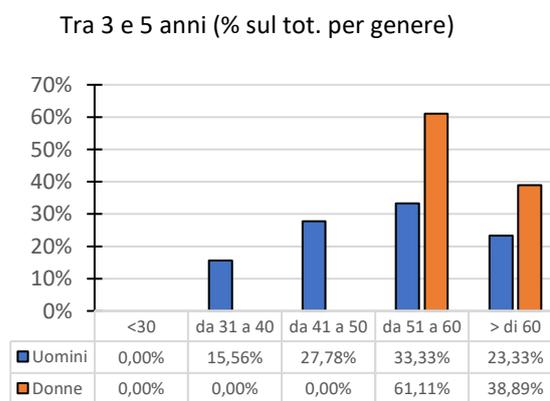
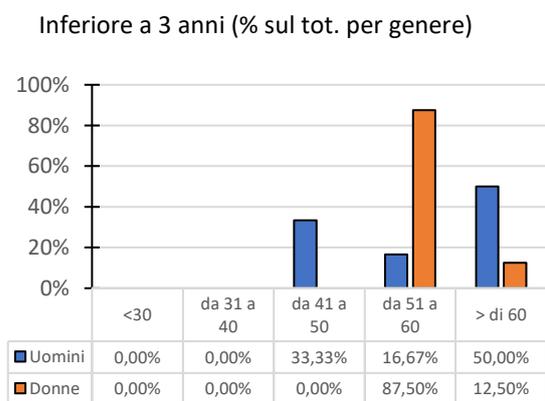
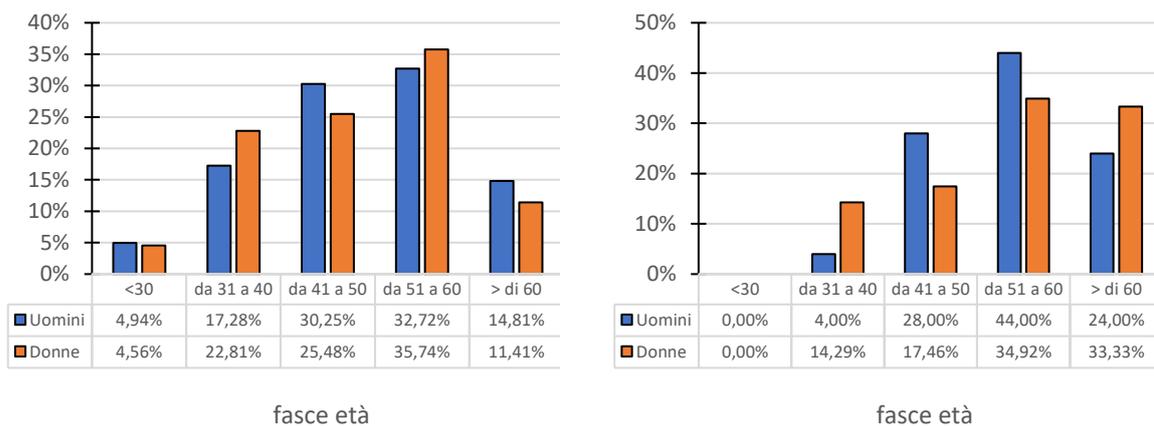
**FIGURA 19. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E LIBELLO NELLA CAT. EP (SUL TOT PER GENERE). ANNO 2021.**

## 2.2.4 PERMANENZA NEL LIVELLO

Al 31.12.2021 risulta che oltre il 77% del personale tecnico amministrativo permanga nel proprio livello per un periodo inferiore ai 3 anni, dato in leggero calo rispetto all'anno precedente che può derivare dal raggiungimento del livello apicale. Certamente questo dato andrebbe analizzato più a fondo magari mettendolo in relazione con il numero di posti a disposizione per le progressioni orizzontali e l'analisi per genere degli esiti di ciascun bando (Figura 20).



**FIGURA 20. DISTRIBUZIONE PTA PER PERMANENZA NEL PROFILO E LIVELLO. GENERALE (A), PER GENERE (B). ANNO 2021**



**FIGURA 21. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE, FASCE DI ETÀ E PERMANENZA NEI VARI LIVELLI. ANNO 2021**

## 2.2.5 TITOLI DI STUDIO

Il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo ha per oltre il 37% una formazione fino al diploma di scuola media superiore (5 punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente, 11 punti percentuali in meno rispetto a due anni prima), oltre il 50% ha una laurea e il restante 13% circa ha una formazione post-laurea.

A livello di genere il 33% delle donne ha una formazione fino al diploma di scuola media superiore, confronto al 43% degli uomini. Hanno invece una laurea il 55% delle donne e il 43% degli uomini. Circa 14% gli uomini con post-laurea rispetto ai 12% delle donne.

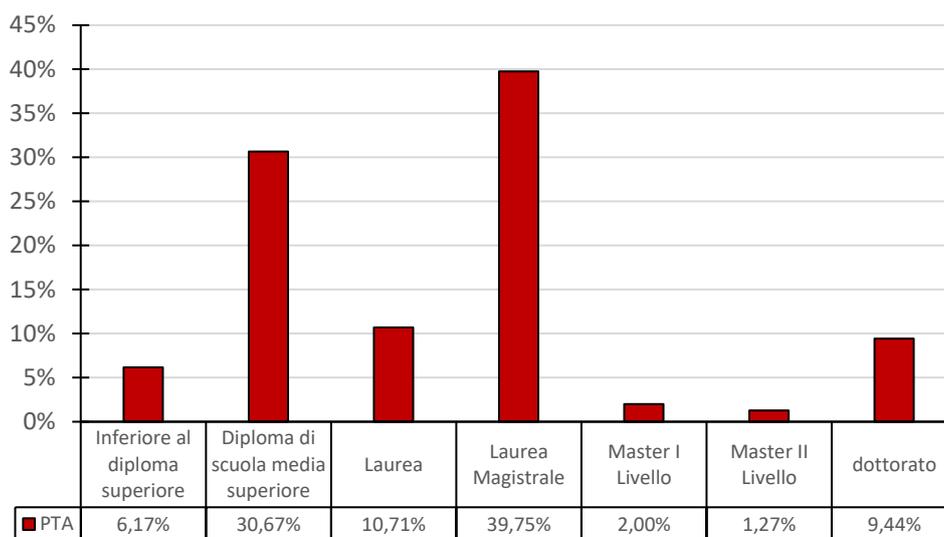


FIGURA 22. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO.

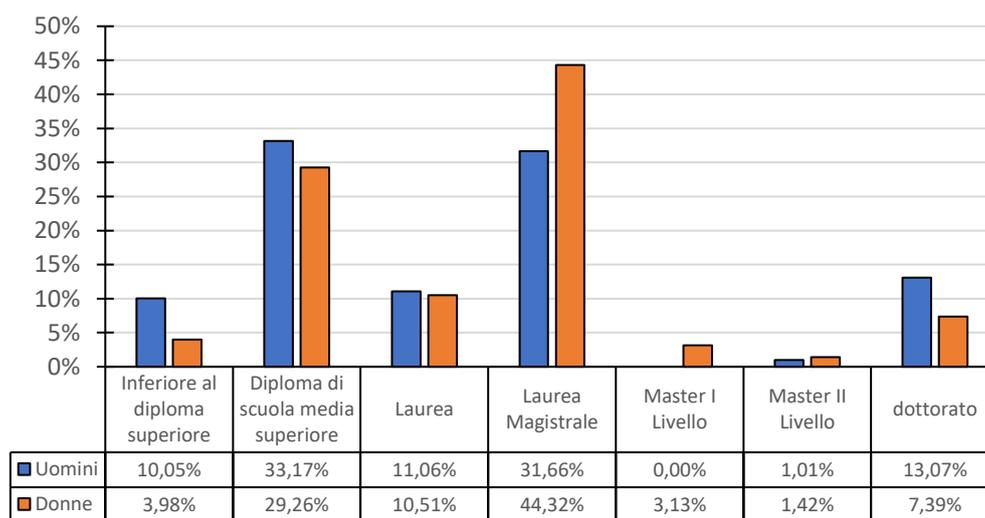


FIGURA 23. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE (% SUL TOT PER GENERE). ANNO 2021.

## 2.2.6 DETTAGLIO TITOLI PER RUOLO E LIVELLO

Analizzando il dettaglio per titoli e ruoli risalta che nella categoria B la maggior parte delle donne abbia una laurea, mentre tutti gli uomini hanno un titolo inferiore. (Figura 24). Anche per le categorie superiori, le donne sono maggiormente titolate, tuttavia, salendo di livello il gap è minore.

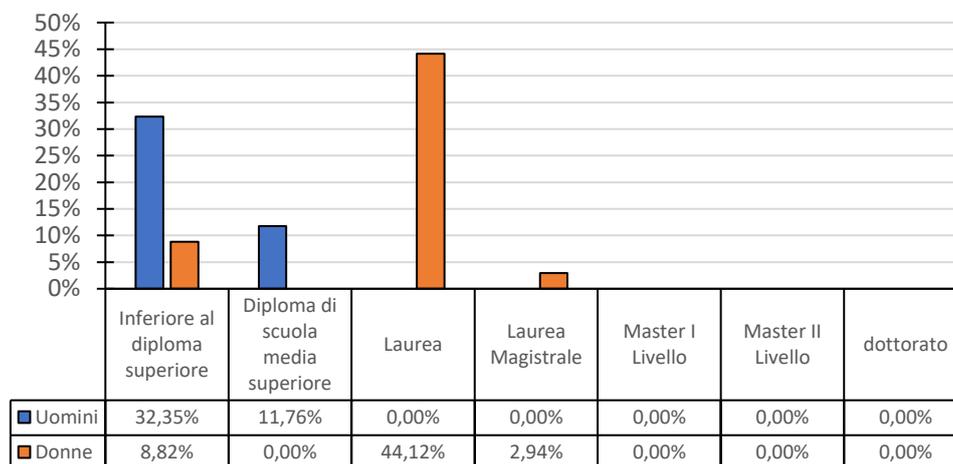


FIGURA 24. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. B. (% SUL TOTALE) ANNO 2021.

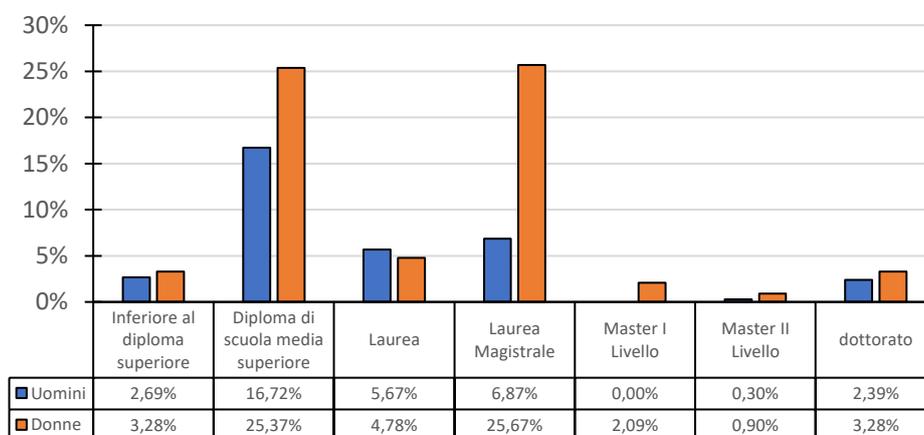


FIGURA 25. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. C. (% SUL TOTALE) ANNO 2021.

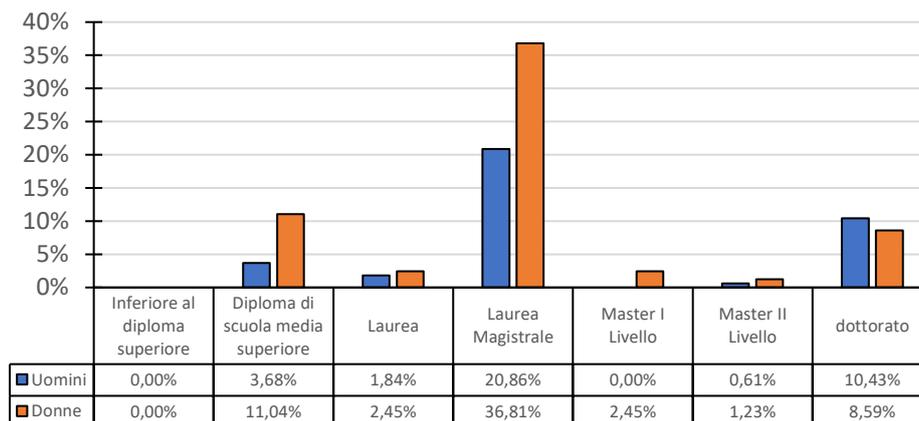


FIGURA 26. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. D. (% SUL TOTALE) ANNO 2021.

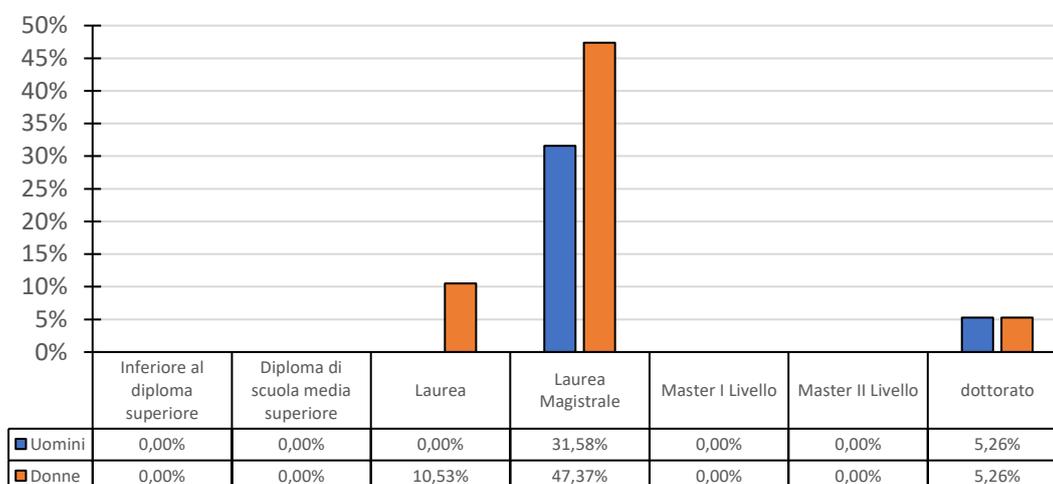


FIGURA 27. DISTRIBUZIONE PTA PER TITOLI DI STUDIO E GENERE - CAT. EP. (% SUL TOTALE) ANNO 2021.

## 2.2.7 RUOLI DI RESPONSABILITÀ

In relazione alla composizione percentuale totale del personale, anche la ripartizione delle responsabilità rispecchia questo andamento. Il 67,57% dei ruoli di responsabilità sono affidati al personale di genere femminile contro il 32,43% di quello maschile.

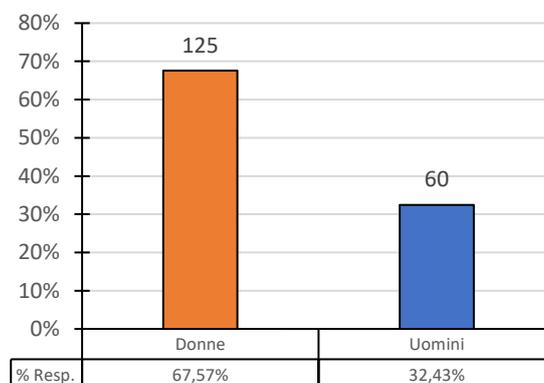


FIGURA 28. PTA CON POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ PER GENERE. ANNO 2021.

## 2.3 CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

### 2.3.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Quasi il 96% del personale docente lavora in regime di tempo pieno e, come dal grafico sottostante, il restante 4% a tempo definito è quasi totalmente maschile.

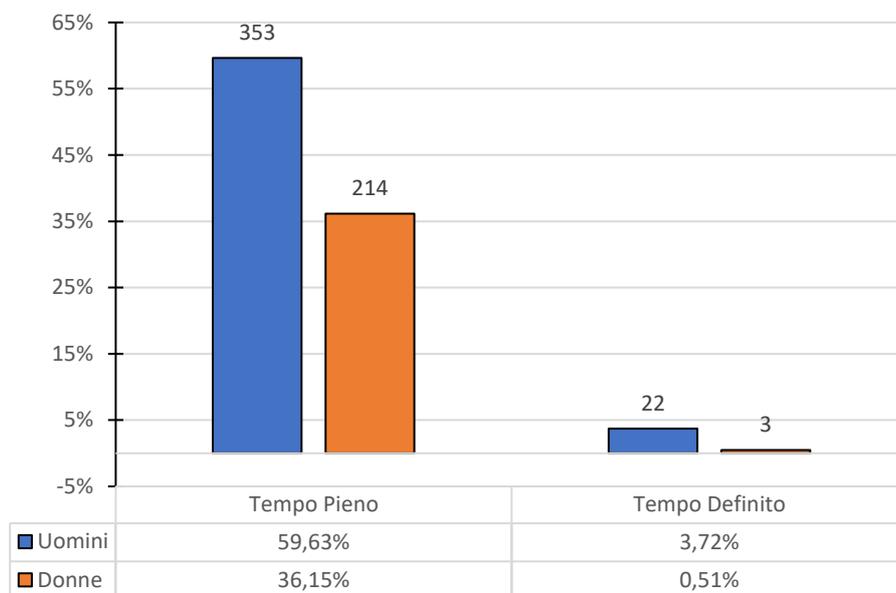


FIGURA 29. DISTRIBUZIONE DOCENTI PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2021.

### 2.3.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Per il personale tecnico amministrativo si segnala una più alta percentuale di genere femminile (5,99%, in leggera decrescita rispetto allo scorso anno) in regime di part-time, in un contesto in cui il personale inquadrato in questa tipologia di contratto raggiunge poco meno dell'8%.

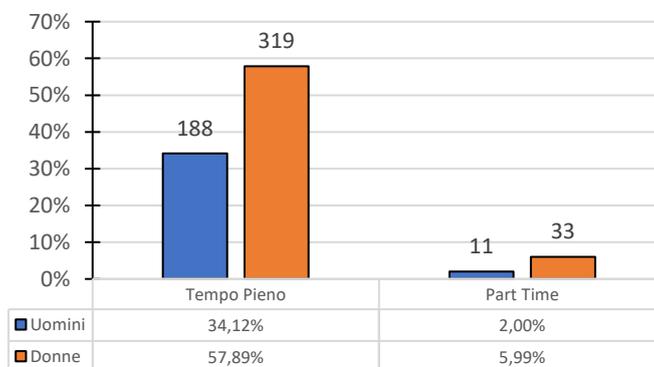


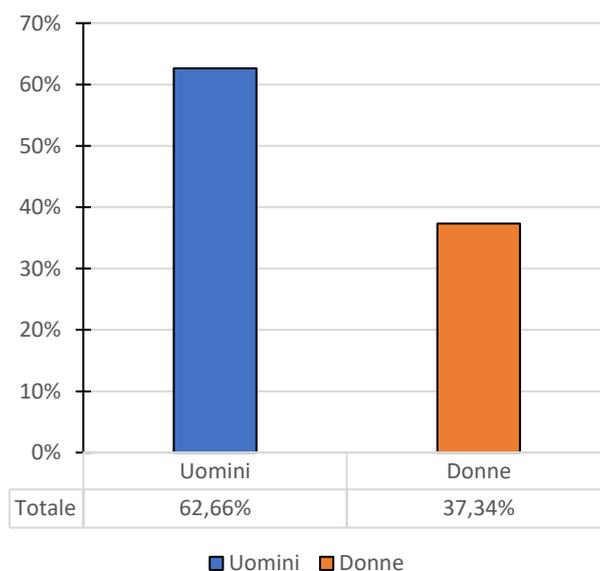
FIGURA 30. DISTRIBUZIONE PTA PER GENERE E TIPO PRESENZA. ANNO 2021.

## 2.4 PARITÀ / PARI OPPORTUNITÀ

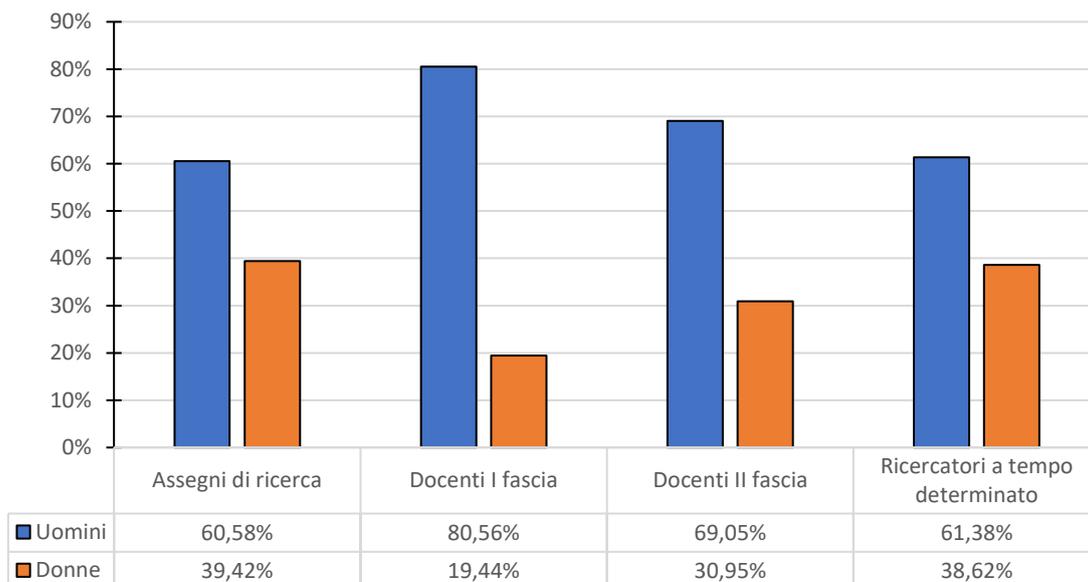
### 2.4.1 STATISTICHE PERSONALE DOCENTE

Nel 2021 sono state 273 le commissioni costituite per bandi relativi ad assegni di ricerca, docenti di I e II fascia e ricercatori a tempo determinato. Tenendo presente il rapporto percentuale tra uomini e donne per la componente docente totale (circa 65% uomini contro 35% donne) le nomine dei commissari per i vari bandi lo riproducono abbastanza fedelmente.

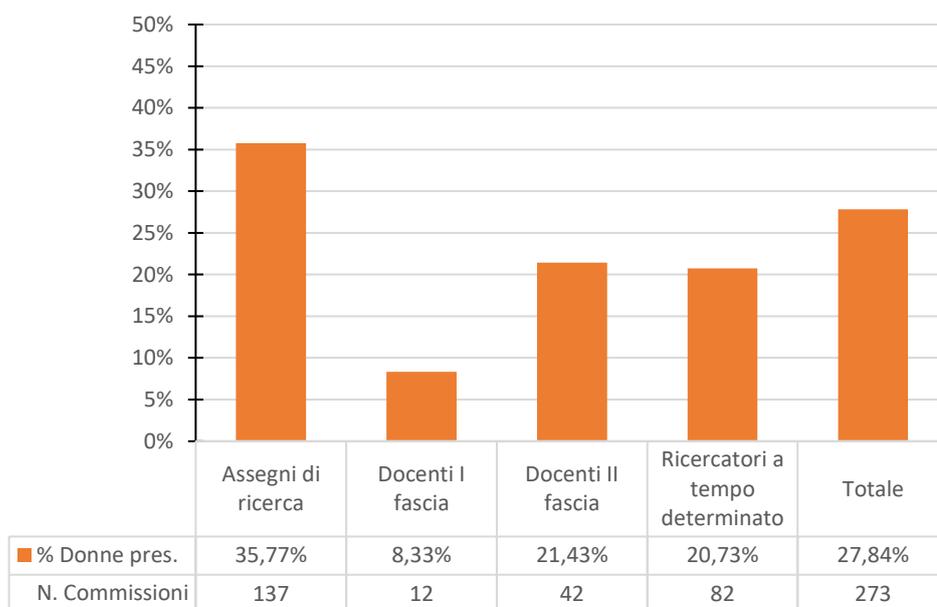
Scendendo maggiormente nel dettaglio, la composizione delle commissioni per ciascuna tipologia di concorso, in termini di genere, rispecchia la percentuale di composizione del personale docente, tenendo conto del fatto che alle commissioni di concorso per un certo ruolo possono partecipare soltanto coloro che ricoprono ruoli pari o superiori. Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale: tenendo conto del fatto che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo, ne consegue una netta maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.



**FIGURE 31 DISTRIBUZIONE COMMISSARI PER GENERE**



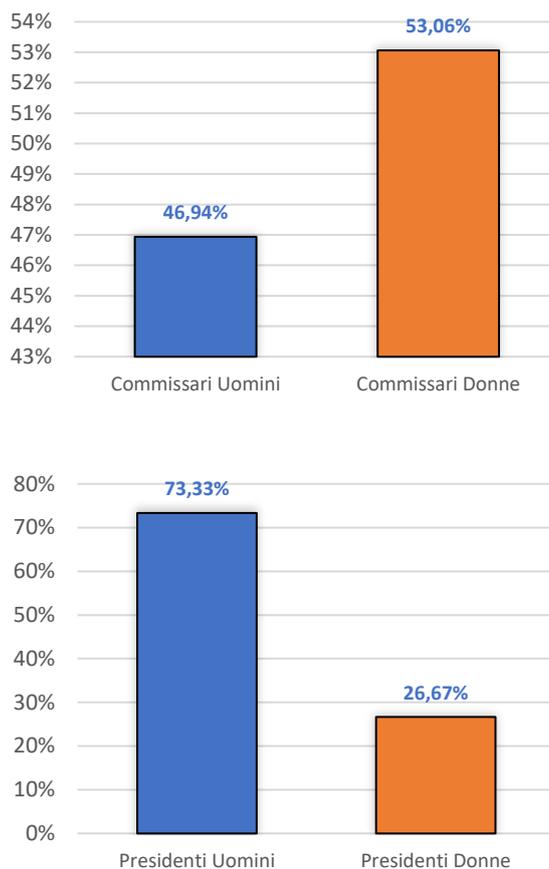
**FIGURA 32 DISTRIBUZIONE COMMISSARI PER GENERE E TIPO COMMISSIONE. ANNO 2021**



**FIGURA 33 DISTRIBUZIONE % PRESIDENTI DONNE PER TIPO COMMISSIONE. ANNO 2021**

## 2.4.2 STATISTICHE PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Nel 2021 sono state nominate 15 commissioni di concorso a cui hanno partecipato complessivamente 26 donne (53,06%) e 23 uomini (46,94%). Tuttavia, solo in 4 commissioni la presidente è stata una donna. Il motivo dell'alta percentuale di presidenti uomini sarebbe da approfondire e contestualizzare in base al tipo di concorso (più tecnico o più amministrativo).



**FIGURA 34. (PTA) PERCENTUALE DI GENERE DEI COMPONENTI E PRESIDENTI SU 15 COMMISSIONI. ANNO 2021.**

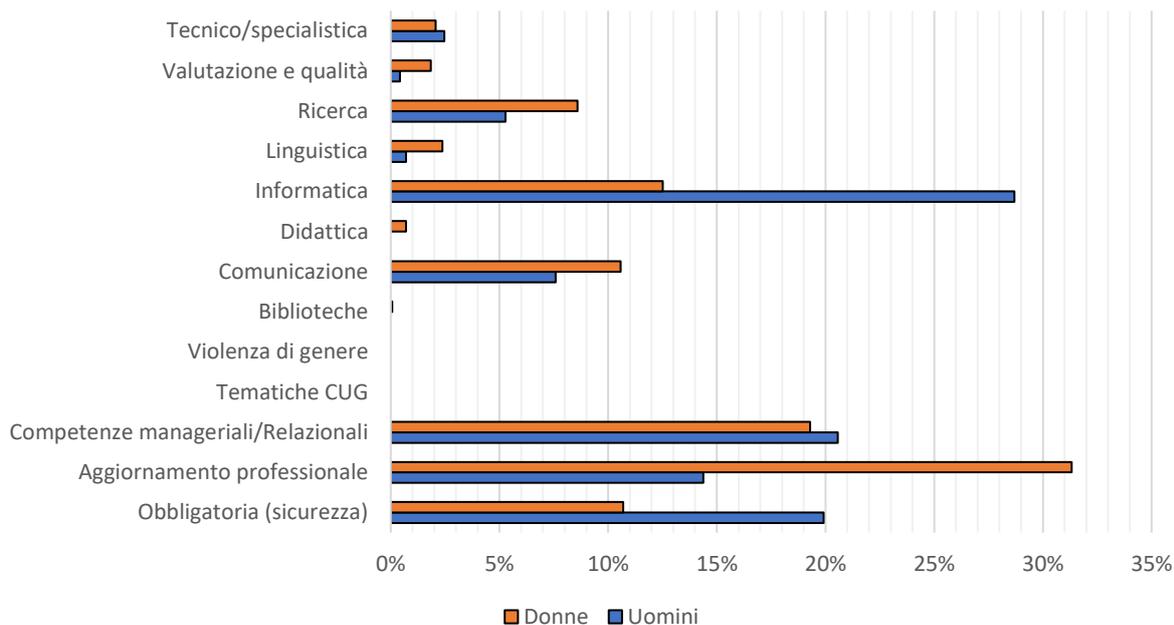
Riguardo le ore di formazione erogate per il personale tecnico amministrativo, si conferma una maggiore attenzione da parte dell'amministrazione allo sviluppo di un piano formativo attento a tutte le esigenze del personale, svincolandolo, ove possibile dalla formazione concorrente per le progressioni di carriera. Sono state molte le tematiche di formazione a cui il personale ha potuto partecipare nel 2021 e nonostante anche il 2021 si sia stato trascorso in regime emergenziale, alcuni corsi sono stati erogati in modalità online.

Il maggior numero di ore è stato dedicato all'aggiornamento professionale ad allo sviluppo di competenze informatiche, più che mai necessarie nel 2021 con l'affermarsi dell'utilizzo di nuovi strumenti di lavoro.

Dal grafico di Figura 35, invece, possiamo notare quali siano le aree più di interesse per l'uno o l'altro genere. Osserviamo che in questo caso la maggiore o minore presenza di uno dei due generi dipenda dalla composizione degli uffici coinvolti in quella tematica.

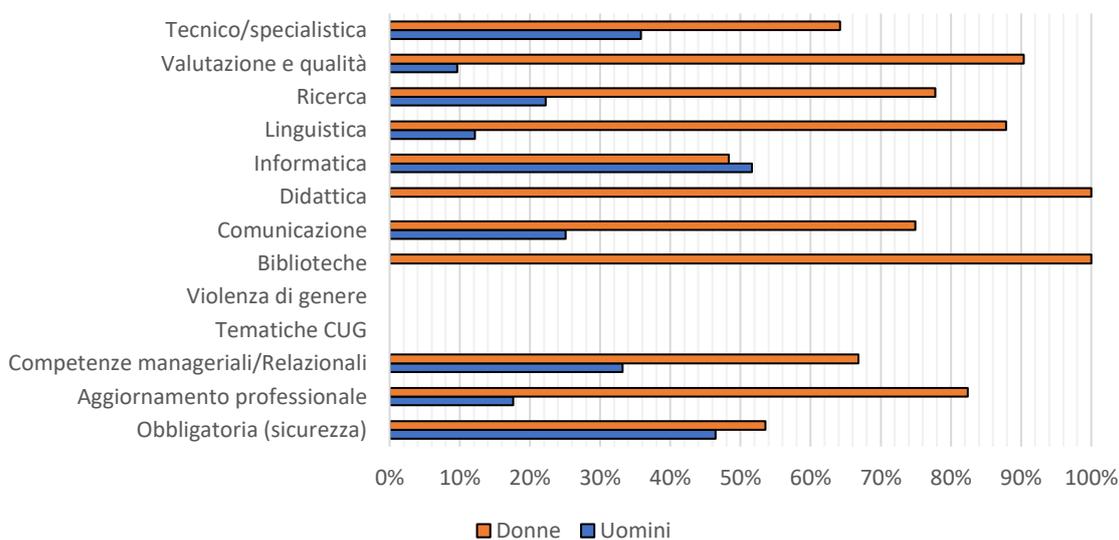
Dal grafico di Figura 36, in cui viene riportata la percentuale di ore di formazione per tematica e genere riferita al totale delle ore di formazione, si può notare come venga rispettato il rapporto di composizione di genere del personale totale, portandoci a pensare come gran parte del personale abbia avuto accesso ad una qualche tipologia di formazione.

Si evidenzia che nei dati che seguono non sono comprese le ore di formazione non obbligatoria o senza rilascio di crediti e i seminari formativi/informativi che sono stati organizzati dal CUG o dalla rete MarCUG.



**FIGURA 35. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT PER GENERE). ANNO 2021.**

% ore di formazione per tematica e genere  
(su tot ore formazione) - Anno 2021



**FIGURA 36. % ORE DI FORMAZIONE PER TEMATICA E GENERE (SU TOT ORE FORMAZIONE). ANNO 2021.**

## 2.5 BENESSERE DEL PERSONALE

L'università Politecnica delle Marche adotta il Codice Etico attuativo dell'art. 2, comma 1 della legge 240/2010, il cui organo preposto alla diffusione dei principi del codice, al monitoraggio e ricezione delle segnalazioni nonché ad istruire le procedure su di esse è la Commissione Etica. L'Ateneo adotta inoltre il Codice di comportamento in attuazione di quanto disposto

dell'art. 54 comma 5 del Dlgs 165/2001, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16/04/2013 n.62, denominato "Codice di comportamento nazionale". Il codice Etico rappresenta il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne dell'Università, proponendosi come dichiarazione di principi e valori accettati e condivisi da tutti i soggetti che compongono la comunità universitaria. Fra i principi e valori da condividere ci sono la trasparenza, l'imparzialità, il rispetto e la correttezza, la libertà accademica, le pari opportunità, la tutela della proprietà intellettuale, il rifiuto del nepotismo, la rimozione del conflitto di interessi.

Le norme individuate dal codice di comportamento definiscono gli obblighi comportamentali di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, nonché ai dirigenti.

L'Università Politecnica delle Marche si è dotata inoltre di un "Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità", emanato con D.R. n.394 del 27 febbraio 2013, modificato di recente dal Comitato ed approvato con D.R. n.171 del 21 febbraio 2020, entrato in vigore il 7 marzo 2020.

Per mezzo di esso il Comitato promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria e garantisce la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro improntato al benessere fisico, psicologico ed organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro.

In linea con i compiti e le funzioni assegnate il Comitato ha proposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 suddividendolo in 7 aree di intervento:

1. Implementazione funzioni e ruolo del CUG
2. Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione delle azioni di miglioramento
3. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio
4. Ateneo sostenibile
5. Sportello di ascolto
6. Formazione del personale
7. Pari opportunità della ricerca

### **Consigliera di Fiducia**

Come previsto dal decreto del Direttore Generale 288/2020, è stato conferito l'incarico alla Dott.ssa Torelli Francesca a partire dal 1° settembre 2020.

La Dott.ssa Francesca Torelli è chiamata a fornire consulenza nell'ambito di applicazione del Codice Etico di Ateneo, a tutela di chiunque si ritenga vittima di mobbing, molestie e/o discriminazione, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo, e contribuire alla soluzione del caso nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto, dai Regolamenti e dal Codice Etico dell'Università.

Dall'inizio dell'attività (settembre 2020) si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia un totale di dieci persone. Seppur questo dato risulti più basso rispetto ad altre amministrazioni, si evidenzia una concentrazione di malessere diffusa in prevalenza su una categoria in particolare, il PTA, mentre sono assenti segnalazioni da parte della componente docente o studentesca al pari dei dottorandi/e.

Con riferimento alle macro aree di intervento della Consigliera di Fiducia, quali discriminazione, molestie morali/mobbing e molestie sessuali, nessuna segnalazione pare riconducibile alla problematica della discriminazione, né delle molestie sessuali.

Nel 90% dei casi il supporto fornito è stato principalmente attraverso l'ascolto e una ricostruzione della situazione al fine di fornire suggerimenti per affrontare al meglio il momento di difficoltà.

#### Consigliere/a di Fiducia: Attività di supporto alle iniziative del CUG

Il confronto con il CUG e la sua Presidente è stato continuo e costante, non limitandosi alla partecipazione alle sedute programmate. La Consigliera di Fiducia ha partecipato alle sedute del CUG del 25 febbraio, 8 luglio e 5 ottobre, la presenza allo sportello con la Consigliera nelle date del 4 marzo, primo aprile, 6 maggio e 5 giugno, l'incontro con la delegata alle pari opportunità, il 16 marzo, l'incontro con la Direzione generale del 5 ottobre, la partecipazione agli eventi organizzati dal CUG qual è quello del 28 ottobre 2021.

Insieme al CUG e all'amministrazione si ritiene utile avviare una serie di incontri con tutta la popolazione di riferimento per far conoscere la figura della consigliera e soffermarsi sui fenomeni di discriminazione, molestie sessuali e mobbing in una logica di prevenzione.

#### **Sportello di ascolto studenti**

Lo sportello psicologico nasce il 7 marzo 2018, giornata in cui viene divulgata l'iniziativa tramite una conferenza stampa. Inizialmente il servizio viene attivato in collaborazione con gli Ospedali Riuniti, nello specifico il Centro Adolescenti di Torrette.

Il Servizio, fino a giugno 2019, è stato gestito dal Professor Nardi, dalla Dott.ssa Rupoli e due Psicologhe volontarie della sua équipe. Da giugno 2019, sino ad oggi, lo sportello psicologico (SAP), è parte integrante dell'Università, nello specifico dell'area didattica e servizi agli studenti, ed è stato accorpato al servizio Info Point disabili e DSA.

Ha due sedi: una ubicata presso il polo di Monte Dago e l'altra presso il Polo di Torrette (Centro Adolescenti, Ospedali Riuniti). Il professor Bernardo Nardi è il responsabile e le psicologhe referenti sono la Dott.ssa Martina D'Errico e la Dott.ssa Sara Pedinelli.

Le richieste di supporto psicologico nel 2021 sono in totale 250 di cui 204 nuove, alle quali si devono sommare 46 richieste di studenti in carico presso il nostro servizio che hanno fatto richiesta di accesso negli anni passati. Se consideriamo gli accessi singoli e quindi la frequenza degli incontri di ciascun utente possiamo affermare che:

- Settimanalmente vengono registrati all'incirca 25-30 accessi da ogni psicologa
- Bimestralmente ogni psicologa vede circa tra i 50-60 utenti
- Il numero di incontri con il singolo studente dipende dal caso specifico: può andare da un incontro ogni due settimane a incontri più sporadici.
- Gennaio e Febbraio 2021: 35 nuove richieste.
- Marzo e Aprile 2021: 36 nuove richieste.

- Maggio e Giugno 2021: 36 nuove richieste.
- Luglio e Agosto 2021: 16 nuove richieste.
- Settembre e Ottobre 2021: 43 nuove richieste.
- Novembre e Dicembre 2021: 38 nuove richieste.

### **Sportello di ascolto per il personale**

Sulla linea dello Sportello di Ascolto per gli studenti, l'amministrazione ha attivato lo "Sportello di ascolto del disagio lavorativo" per il personale dell'Ateneo a Settembre 2018 con la stipula della convenzione tra l'Università Politecnica delle Marche e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti "Umberto I – G.M. Lancisi – G. Salesi" e con l'attivazione del servizio seguito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti, Dirigente Psicologa dell'Azienda Ospedali Riuniti di Ancona.

Il servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, che opera in rete con il CUG e con le figure della sicurezza di Ateneo, è rivolto al personale tecnico, amministrativo, a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi dell'Università Politecnica delle Marche, che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all'attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo. La convenzione per l'utilizzo dei servizi dello sportello di ascolto della Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali riuniti di Ancona in favore del personale docente e tecnico amministrativo dell'Università Politecnica delle Marche, è stata rinnovata per ulteriori due anni e fino al 18.09.2022 (Prot n. 80409/2020) sempre gestito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti.

Nell'anno 2021 lo Sportello d'Ascolto del disagio lavorativo UNIVPM ha accolto le richieste di consulenza psicologica di 4 utenti:

- 2 medici in formazione specialistica
- 2 dipendenti PTA

Tutti gli utenti hanno svolto 3 incontri di analisi della problematica presentata e di valutazione psicologica; 2 utenti hanno proseguito con un percorso di supporto psicologico breve per ulteriori 5 incontri, ad oggi concluso.

Le problematiche hanno riguardato 2 punti:

- Disagio di natura relazionale con colleghi di lavoro
- Demotivazione professionale per impoverimento dei compiti lavorativi
- Difficoltà di adattamento al nuovo ruolo/crisi evolutiva

Due utenti presentavano vulnerabilità psicologiche pregresse e avevano già svolto in passato percorsi di psicoterapia.

Esiti: tutti gli utenti hanno riferito un miglior adattamento lavorativo e un maggior benessere psicologico, senza necessità di interventi organizzativi. L'efficacia è stata valutata mediante questionari di monitoraggio dei sintomi psicologici e analisi dei colloqui.

## **2.6 PERFORMANCE**

L'Ateneo si prefigge di raggiungere e mantenere l'obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti. Il piano strategico dell'Università Politecnica delle Marche 2020-

2022 dedica l'Area strategica IV alla "Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa" secondo i seguenti obiettivi.

#### **Obiettivo Strategico IV.OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane**

Il Capitale Umano è l'elemento fondante dell'Ateneo, alla base del successo nelle sfide che l'Università è chiamata ad affrontare. Attraverso questo obiettivo si intende mettere in atto quelle azioni che consentano di valorizzare le risorse umane presenti all'interno dell'Università. La formazione del personale è un elemento fondante per migliorare e sviluppare il capitale umano nel mondo delle organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi. È necessario, pertanto, sviluppare ulteriormente piani di formazione per il personale tecnico amministrativo e per i neoassunti per il miglioramento delle conoscenze e delle competenze professionali e trasversali. Per favorire l'internazionalizzazione è fondamentale la formazione linguistica sia di docenti sia del personale tecnico amministrativo. Inoltre, a questo fine, l'Ateneo sta promuovendo e realizzando mobilità internazionali per docenza e formazione attraverso bandi di selezione del personale all'interno del Programma Erasmus+.

#### **Obiettivo Strategico IV.OS2 - Migliorare il benessere organizzativo**

Il benessere organizzativo, inteso come la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori che operano al suo interno, è per l'Ateneo un punto di attenzione fondamentale.

Si ritiene infatti che un clima organizzativo sereno e partecipativo permetta all'organizzazione una maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei suoi risultati con un più alto livello di soddisfazione di tutti coloro che prestano il loro contributo al suo interno e degli obiettivi strategici che si è prefisso l'Ateneo. Per tale motivo saranno sviluppati una serie di indicatori che possono far emergere situazioni di disagio permanente (ad es. costanti richieste di mobilità, tassi di assenteismo, carichi di lavoro percepiti come disequilibrati, ecc.). Saranno incentivate forme di lavoro di gruppo e una crescente attenzione dei responsabili sulla gestione delle risorse umane e sul miglioramento del clima lavorativo. Ad esempio, è stato istituito dalla Presidenza della Facoltà di Medicina e Chirurgia un team di supporto per la gestione amministrativa delle Scuole di Specializzazione.

Si ritiene pertanto fondamentale, compatibilmente con le esigenze dell'organizzazione, assicurare le migliori condizioni che favoriscano un equilibrio tra vita privata e vita lavorativa delle persone. Nel contempo si ritiene che la tutela della salute possa essere assunta in un significato ben più ampio che investe tutti gli aspetti, fisici e psichici, della persona, quindi uno stato di ben-essere.

Sempre al fine di consentire un maggiore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa e tenere in considerazione le esigenze personali, familiari e fisiche, in un'ottica sia di flessibilità che di attenzione al risultato, verranno promosse modalità di lavoro non convenzionali quali la possibilità di ricorrere allo strumento del lavoro agile non soltanto per sopperire a situazioni emergenziali dovute alla pandemia da Covid-19, ma anche per rispondere a motivate esigenze della lavoratrice o del lavoratore. A tal proposito è stato proposto, anche con il supporto del CUG, l'organizzazione di Open Day informativi sulle azioni in essere per la conciliazione vita-lavoro e la sostenibilità sociale anche ai fini di migliorare e/o incrementare i benefit/sussidi a

sostegno di personale con figli, anziani, disabili a carico. Saranno inoltre potenziate ulteriori azioni di supporto psicologico per il personale, oltre a quelle già poste in atto (giornate formative ed informative, cicli di incontro sul benessere consapevole e sull'importanza del linguaggio di genere).

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

Questa parte della relazione è dedicata all'analisi del rapporto tra il Comitato e i vertici dell'Amministrazione da cui deve emergere il grado di operatività e rappresentatività del Comitato all'interno dell'organizzazione. In questa sezione trova spazio anche una sintesi delle azioni svolte dal Comitato nel periodo di riferimento.

#### **3.1 OPERATIVITÀ**

L'art. 21 dello Statuto dell'Università Politecnica delle Marche disciplina la nomina e la composizione del Comitato Unico di Garanzia, così come ripreso anche nell'art. 12 del Regolamento Generale di Ateneo. Il CUG è composto da:

- Quattro rappresentanti del personale tecnico-amministrativo
- Quattro rappresentanti del personale docente
- Due rappresentanti della componente studentesca, designati dal Consiglio Studentesco al proprio interno.

I componenti, in rappresentanza del personale tecnico amministrativo e docente, vengono eletti dagli appartenenti alle rispettive categorie come disciplinato dal Regolamento Generale di Ateneo.

Con DR. n. 1220 del 27 Ottobre 2021 sono stati nominati i componenti attuali del Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

Pertanto il Comitato Unico di Garanzia per il triennio accademico 2021/2024 è composto nel modo seguente:

- Prof.ssa Chiara de Fabritiis
- Prof.ssa Oriana Simonetti
- Prof. Simone Orcioni
- Prof. Augusto Ciuffetti
- Sig.ra Claudia Centanni
- Sig.ra Laura Pimpini
- Dott. Marco Cidda
- Dott.ssa Federica Cingolani
- Sig.na Leila Capparucci - Rappresentante degli studenti in carica fino al 31.10.2022
- Sig.na Flavia Dario - Rappresentante degli studenti in carica fino al 31.10.2022

Come da protocollo n.149805 del 23/11/2021, il giorno 17/11/2021 il Comitato Unico di Garanzia ha nominato all'unanimità Presidente Chiara de Fabritiis e Vice-Presidente Claudia Centanni.

Al Comitato è stata confermata l'assegnazione del Budget di 10.000,00€ con Prot n. 110409 del 19 ottobre 2021, per realizzare ed ampliare le iniziative previste.

Il CUG dell'Ateneo ha una pagina web dedicata [www.univpm.it/CUG](http://www.univpm.it/CUG) per la pubblicazione del materiale (normativa, relazioni, progetti, composizione, contatti) ma l'Ateneo mette a disposizione la Home Page del sito principale di Ateneo [www.univpm.it](http://www.univpm.it) per dare maggior risalto alle notizie e gli eventi organizzati in collaborazione con il Comitato. Rimane sempre a disposizione dell'Organo un'aula adibita presso uno dei poli Universitari dell'Ateneo e utilizzata per lo svolgimento delle riunioni e per i vari incontri più ristretti che si dovessero rendere necessari nello svolgimento delle attività.

Il Comitato collabora con la Referente del Rettore alle Pari Opportunità, aderisce alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, collabora con le figure locali della Consigliera Provinciale e Regionale di parità.

È stata confermata una stretta collaborazione con altri Comitati Unici di Garanzia presenti nel territorio della regione Marche per uniformarsi a livello territoriale sugli obiettivi di competenza dell'organo, denominato "MarCug - Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Regione Marche" per la condivisione di obiettivi volti a garantire le pari opportunità, valorizzare il benessere di chi lavora, prevenire e combattere le discriminazioni, le disparità di trattamento, il mobbing, le molestie, promuovere l'inclusione e la sicurezza attraverso la realizzazione di azioni integrate.

Inoltre in seguito alla nomina della Consigliera di Fiducia (Decreto del Direttore Generale 288/2020), c'è un continuo e costante raccordo e confronto, per attuare azioni e iniziative in sinergia per un obiettivo comune e condiviso.

### **3.1.1 ATTIVITÀ**

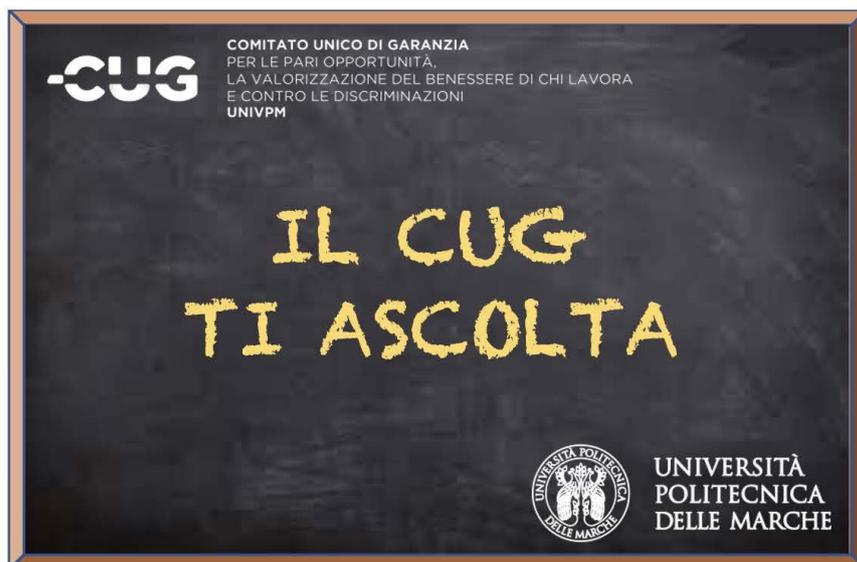
Nel corso del 2021 il Comitato si è riunito 8 volte per lo più in modalità telematica mediante piattaforma Microsoft teams, come previsto dal Protocollo che l'Università Politecnica delle Marche, in relazione all'emergenza sanitaria per il Covid-19, ed in conformità alle disposizioni normative dei vari DPCM.

Le riunioni del Comitato, alle quali partecipa anche la Presidente, si sono svolte costantemente tramite la piattaforma "Microsoft Teams".

Nel corso del 2021 i componenti del Comitato hanno partecipato a diversi webinar e seminari informativi organizzati da altri Enti e Università, svolti tutti in modalità online/videoconferenza, in base alle nuove regole introdotte dai vari decreti anticovid.

### **3.1.2 POTERI PROPOSITIVI**

Nell'ambito dei compiti propositivi del Comitato e nel rispetto delle norme anti-covid, nel 2021 sono stati proposti ed attuati una serie di eventi allo scopo di formare/informare il personale sulle tematiche di genere, sul benessere della persona e per facilitare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Di seguito un dettaglio delle attività.



## Il CUG ti ascolta

### Orario di ricevimento mensile per tutto il personale dell'Ateneo

Ogni terzo giovedì del mese i componenti del Comitato Unico di Garanzia saranno a disposizione del personale dell'Ateneo per colloqui individuali, consulenze, chiarimenti e consigli sulle tematiche di competenza.

**Dalle 15:00 alle 16:00** potrete contattare individualmente su **Teams** i membri del Comitato a disposizione secondo il seguente calendario:

- Giovedì 18 Febbraio: Enrico Quagliarini - Simone Orcioni
- Giovedì 18 Marzo: Chiara de Fabritiis - Cristiana Calcinaro
- Giovedì 15 Aprile: Claudia Centanni - Marco Cidda
- Giovedì 20 Maggio: Laura Pimpini - Oriana Simonetti
- Giovedì 17 Giugno: Claudia Centanni - Laura Pimpini (**dalle ore 14:00 alle ore 15:00**)

Link utili per l'utilizzo di Microsoft Teams:

**[Guida per il PTA](#)** : Segui il percorso "Anno 2020" - "Informatica" - "Teams Microsoft"

**[Giuda per Docenti](#)** : Segui il percorso "Attività" - "AA 2020/2021" - "Corsi per Docenti" - "Teams Microsoft"



MARCUG - RETE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DELLA REGIONE MARCHE

COMITATI UNICI DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA  
VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE  
DISCRIMINAZIONI

# **VIOLENZA DI GENERE: PARLIAMONE PER DIRE BASTA**

## **SEMINARIO di MarcUG**

**26 Marzo 2021 ore 10:00 - 13:00**

La partecipazione è aperta a tutte le persone interessate

**Registrati e partecipa**

**Ore 10:00 - Avvio dei lavori**

**Amministra la piattaforma Marco Cidda (UnivPM - MarcUG)**

**Ore 10:10 - Natascia Mattucci (UniMc - MarcUG)**

**Introduzione al tema e presentazione dei relatori**

**Ore 10:20 - Giuseppe Briganti (Cons. di Fiducia UniUrb)**

**Violenza di genere: il quadro normativo nazionale**

**Ore 10:40 - Maria Giuseppina Muratore (Prima ricercatrice Istat)**

**La violenza di genere: dati a servizio delle politiche**

**Ore 11:00 - Maria Elena Tartari (Regione Marche - P.F. Contrasto alla  
violenza di genere e terzo settore)**

**I dati e le politiche regionali nelle Marche per il contrasto alla  
violenza di genere**

**Ore 11:20 - Roberta Montenovo (Donne e Giustizia)**

**Il percorso di uscita dalla violenza: il ruolo dei Centri Antiviolenza**

**Ore 11:40 - Graziella Priulla (Sociologa e Saggista)**

**Le parole per dirlo**

**Ore 12:00 - Bianca Maria Orciani (Cons. di parità della Provincia di AN)**

**Romina Pierantoni (Cons. di parità della Provincia di PU)**

**Il ruolo della Consigliera di Parità nell'azione di contrasto alla  
violenza di genere**

**Ore 12:30 - Dibattito**

**Ore 13:00 - Raffaella Sarti (UniUrb - MarcUG)**

**Conclusioni e saluti**

[marcug@regione.marche.it](mailto:marcug@regione.marche.it)



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

presenta in collaborazione con



# STEM IN ANCONA

percorso di eccellenza  
nelle materie STEM

LABORATORI E  
ATTIVITA' PRATICHE  
Studentesse e studenti  
in ingresso al 4° e 5° superiore  
dal 21 giugno al 2 luglio  
dalle 11 alle 16  
presso il POLO Monte Dago

Iscrizioni  
dal 17 al 28 maggio  
al link <https://test-ing.univpm.it/percorso-eccellenza>

# STEM IN ANCONA

## Percorso di Eccellenza nelle Materie STEM

Negli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di quanto siano importanti le materie STEM (**Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica**) nella formazione delle giovani generazioni. Per migliorare la conoscenza di queste materie, l'**Università Politecnica delle Marche** organizza un percorso di eccellenza indirizzato a **24 studentesse e studenti che a settembre entreranno nelle ultime due classi delle scuole superiori** (per incoraggiare una maggiore partecipazione femminile, almeno il 60% dei partecipanti sarà scelto fra le candidate). Il corso prevede **10 giornate di formazione in matematica, informatica, fisica e chimica** in cui docenti dell'università e formatori specializzati guideranno allieve e allievi in attività innovative che facciano loro scoprire il fascino della scienza. Durante il corso, che inizia il 21 Giugno per concludersi il 2 Luglio, con orario 11-13 e 14-16, i/le partecipanti, guidati da docenti universitari e dagli esperti di TALENT, sperimenteranno come **interagire in maniera creativa con le materie scientifiche**. Gli allievi e le allieve riceveranno **gadget personalizzati del corso**, offerti dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università Politecnica delle Marche.

## LABORATORI

### MATEMATICA

Sarete coinvolti/e nel design e nell'utilizzo di risorse didattiche multimediali; i docenti vi guideranno nella realizzazione di file per la visualizzazione, l'esplorazione, il ripasso e l'autovalutazione. (20 ore)

### INFORMATICA

Vi cimenterete con algoritmi di Intelligenza Artificiale, sfruttando alcune librerie software per creare un'applicazione smartphone che interagisca in modo intelligente con l'utente. (8h)

### FISICA

Introdurremo i principi fisici legati alla generazione ed alla propagazione delle onde sonore. Grazie al Computer Aided Design progetteremo piccole parti di strumenti musicali che poi verranno realizzate con la stampa 3D usando tecniche di additive manufacturing di ultima generazione. (6 ore)

### CHIMICA

Grazie all'integrazione tra meccanica molecolare e meccanica quantistica sarà possibile predire e razionalizzare geometrie e caratteristiche chimiche delle molecole più diffuse. (6 ore)

**INFO:** iscrizioni tramite il link <https://test-ing.univpm.it/percorso-eccellenza> entro il 28 Maggio. Per informazioni scrivere a: [a.i.telloni@univpm.it](mailto:a.i.telloni@univpm.it). Per studenti delle superiori è in corso richiesta di riconoscimento di crediti scolastici presso i loro istituti.

Con il patrocinio del gruppo Digimath! dell'Unione Matematica Italiana per l'insegnamento della matematica con tecnologie digitali.

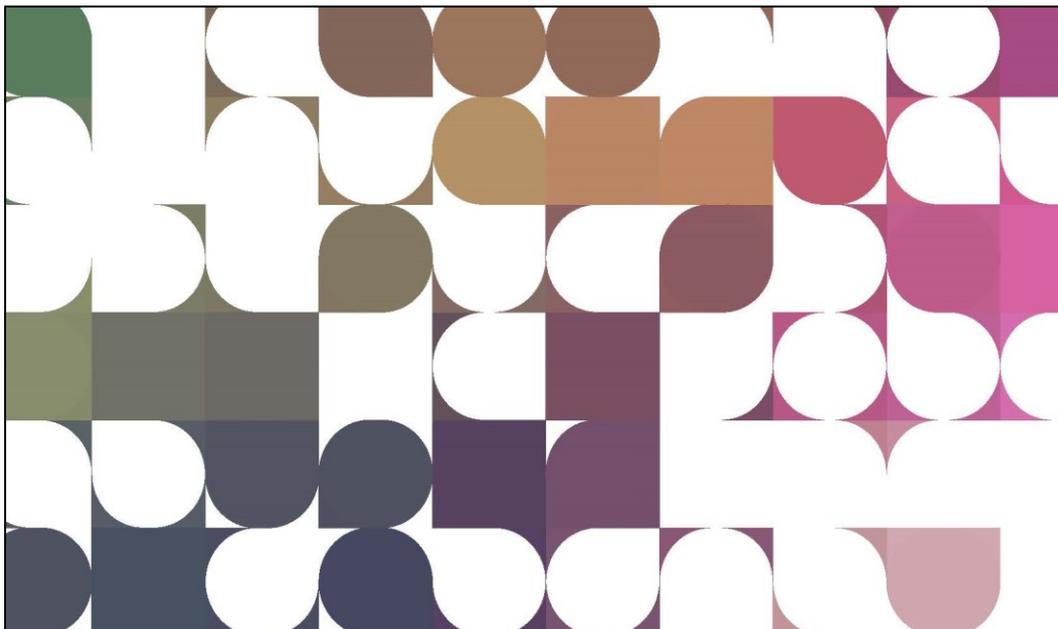


## L'IMPORTANZA DELLE PAROLE LE AZIONI POSITIVE DEL CUG

GIOVEDÌ 28 OTTOBRE DALLE ORE 10.00 ALLE ORE 12.30  
DIRETTA STREAMING SU MICROSOFT TEAMS

- I INTRODUZIONE E SALUTI INIZIALI**  
GIULIA BETTIN - REFERENTE PARI OPPORTUNITÀ UNIVPM
- I LA NUOVA COMPOSIZIONE DEL CUG 2021-2024**
- I LE AZIONI POSITIVE DEL CUG - BILANCIO DEL TRIENNIO 2019-2021**  
CLAUDIA CENTANNI - PRESIDENTE CUG
- I SPAZIO LABORATORIO**  
INTRODUCE FRANCESCA TORELLI - CONSIGLIERA DI FIDUCIA UNIVPM
- I CHE FARSENE DELLE PAROLE? PERCHÈ I PROBLEMI NON SONO BEN ALTRI**  
CHIARA DE FABRITIIS - COMPONENTE CUG  
VERA GHENO - SOCIOLINGUISTA
- I PRESENTAZIONE CICLO DI INCONTRI: BENESSERE CONSAPEVOLE**  
FRANCESCA TORELLI - CONSIGLIERA DI FIDUCIA UNIVPM
- I SALUTI FINALI**  
ALESSANDRO IACOPINI - DIRETTORE GENERALE UNIVPM

In occasione della presentazione del nuovo Comitato Unico di Garanzia è stato organizzato l'evento "L'importanza delle parole – Le azioni positive del CUG" per presentare la nuova composizione del CUG e fare un bilancio delle azioni positive del triennio appena trascorso.



 Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane  UNIVERSITÀ DEL SALENTO  comitato unico di garanzia  E.O.S. Eguale Opportunità UniSalento  CALIPER

## GENDER EQUALITY PLANS E SMART WORKING

### QUALI CAMBIAMENTI PER IL BENESSERE ORGANIZZATIVO NELLE UNIVERSITÀ?

**Università del Salento 11-12 Novembre 2021**  
Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

**GIOVEDÌ 11 NOVEMBRE 2021**

SESSIONE DEL MATTINO

- 8:45 Registrazione partecipanti
- 9:00 Saluti istituzionali
- 9:45 **Prima Sessione «Lavoro Agile»**
- 11:15 coffee break
- 11:30 «Passioni positive. In ricordo di Donatella Grasso»  
già presidente CPO dell'Università del Salento
- 11:45 **Seconda Sessione «Gender Equality Plan»** (prima parte)
- 13:00 pausa pranzo

SESSIONE DEL POMERIGGIO

- 14:15 Keynote speaker: Sara AGUIRRE - Université Libre de Bruxelles
- 15:00 Tavola Rotonda «Il ruolo delle Università per la rinascita del Mezzogiorno»
- 16:30 coffee Break
- 16:45 **Terza Sessione «Gender Equality Plan»** (seconda parte)
- 17:45 **Quarta sessione «Esperienze di cambiamento nelle Università: lavoro agile e GEP»**
- 18:45 Le iniziative UE delle Università Europee, verso un'alleanza italiana sui temi EDI
- 19:30 Chiusura dei lavori

**VENERDÌ 12 NOVEMBRE**

SESSIONE DEL MATTINO

- 8:45 Apertura dei lavori
- 9:00 Keynote speaker: Lorenzo ZOPPOLI - Università degli Studi di Napoli Federico II
- 9:45 «Gender equality from Research to Action»  
Lina GÁLVEZ MUNOZ, vicepresidente del Comitato IIRE (Industria, Ricerca ed Energia) del Parlamento Europeo, componente della Commissione FEMM (Diritti delle donne ed equità di genere) e del Panel per il Futuro della Scienza e della Tecnologia (STOA)
- 10:30 coffee break
- 10:45 Esiti delle indagini condotte dalla Conferenza e proposte di lavoro
- 11:15 **Tavola Rotonda «Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?»**
- 12:45 Approvazione mozione della Conferenza Nazionale

SESSIONE DEL POMERIGGIO

- 14:30 - 16:30 Assemblea annuale della Conferenza Nazionale

Il convegno si terrà, in modalità mista, nelle aule dello Studium 2000, viale San Nicola angolo via di Valerio, Lecce.

Con il patrocinio di  
Università del Salento, CRUI, CODAU, CUN, ANVUR

## CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE

Il personale tecnico amministrativo del Comitato ha partecipato l'11 e 12 novembre 2021 al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane dal titolo "Gender Equality Plans e Smart Working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle Università".

**25 novembre 2021**

## **Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne**



*"I diritti delle donne sono una responsabilità di tutto il genere umano; lottare contro ogni forma di violenza nei confronti delle donne è un obbligo dell'umanità; il rafforzamento del potere di azione delle donne significa il progresso di tutta l'umanità."*

*(Kofi Annan)*



MARCUG  
RETE DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA DELLA REGIONE MARCHE

## DISCONNESSIONE

### COME CAMBIA LA CONCEZIONE DEL BENESSERE DURANTE LO SMART WORKING

**Ore 10:00 - Avvio dei lavori**

Amministra la piattaforma Claudia Centanni (UnivPM - MarcUG)

**Ore 10:10 - Natascia Mattucci (UniMC- MarcUG)**

Introduzione al tema e presentazione dei relatori.

**Ore 10:20 - Ines Corti (UniMC) - Tiziana Vettor (UniMIB)**

Diritto alla disconnessione: profili giuridici nazionali e sovranazionali.

**Ore 10:40 - Lory Santarelli (UnivPM)**

L'esperienza del lavoro agile e del tele lavoro:  
l'impatto sul benessere e sulle condizioni di lavoro.

**Ore 11:00 - Laura Pasquini (Servizio di ascolto Regione Marche)**

Quando staccare dal lavoro diventa difficile:  
storie di smartworker alla ricerca dell'offline.

**Ore 11:20 - Dibattito**

**Ore 12:00 - Raffaella Sarti (UniUrb - MarcUG)**

Conclusioni e saluti.

SEMINARIO di MarcUG  
Giovedì 2 Dicembre 2021  
ore 10:00 - 12:00

Partecipa su Teams

MARCUG@REGIONE.MARCHE.IT

### 3.1.3 POTERI CONSULTIVI

La presidente del CUG partecipa ai tavoli di contrattazione tra sigle sindacali e amministrazione ed è coinvolta in task force di particolari temi organizzativi.

Tuttavia si segnala l'importanza di uno scambio continuo di informazioni tra il Comitato e le strutture dell'Ateneo ai fini di una migliore organizzazione delle risorse e di una condivisione delle informazioni necessarie per il corretto svolgimento delle proprie mansioni.

### 3.1.4 POTERI DI VERIFICA

In riferimento al Piano delle Azioni Positive 2019-2021, con protocollo n. 7008 del 29 Gennaio 2021, è stato effettuato, così come introdotto dalla direttiva 2/2019, un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni proposte.

Come accennato nel paragrafo 2.5, le aree di intervento pianificate nel PAP sono 7 per un totale di 22 azioni proposte. Dalla verifica effettuata a Gennaio 2021 risulta che 11 delle 22 azioni totali sono state concluse mentre 7 azioni sono in fase di attuazione.

## 4 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base dei contenuti della presente relazione, ed in linea con l'accentuarsi delle differenze sociali e culturali, della mancanza di pari opportunità di accesso e della disuguaglianza di genere conseguiti alla crisi pandemica del 2021 (Fonte: Elaborazioni su banche dati MIUR, DGSIS – Ufficio VI Gestione patrimonio informativo e statistica), è possibile concludere che emergono certamente alcune criticità che possono essere riassunte come segue:

#### Docenti

- Il divario di genere tra i docenti di prima fascia, seppur segua una tendenza di contrazione, è ancora molto marcato.
- Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

#### PTA

- La composizione di genere del personale tecnico amministrativo continua invece a sbilanciarsi verso la componente femminile 63.9% Donne contro 36.1% Uomini. La categoria D è costituita da oltre il 62% di donne, tuttavia registriamo che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere.
- La parità di genere nella nomina dei commissari per i bandi di concorso va a discapito della componente femminile in relazione alla composizione totale. Nel 2021 su un totale di 15 commissioni nominate, nel 73.3% dei casi il ruolo di presidente è stato affidato ad un uomo. Questo dato in aumento rispetto al 2020 (63% presidenti uomini) rappresenta ancora un importante divario da colmare. Il motivo dell'alta percentuale

di presidenti uomini sarebbe da approfondire e contestualizzare in base al tipo di concorso (più tecnico o più amministrativo).

In generale, possiamo dire che gli obiettivi dell'attuale Governance dell'Ateneo continuano a tenere in particolare considerazione le tematiche trattate dal CUG; ne è la dimostrazione che molte azioni proposte nel PAP sono state portate a termine.

Si dovrebbe migliorare invece la parte che riguarda i compiti Consultivi e di Monitoraggio del Comitato. Riguardo al monitoraggio si segnala invece una grande difficoltà nel reperire le informazioni utili allo svolgimento di questa attività nonché una difficoltà nella rielaborazione dei dati, attualmente in carico al CUG, dovuta alle svariate modalità con cui i dati vengono raccolti. Sarebbe auspicabile un'armonizzazione della procedura affinché i vari uffici coinvolti possano lavorare meglio e nel rispetto delle tempistiche di invio dei dati.

La presente relazione sull'attività del Comitato nell'anno 2021 è stata condivisa dai componenti:

**Rappresentanti PTA**

Claudia Centanni

Marco Cidda

Laura Pimpini

Federica Cingolani

**Rappresentanti Docenti**

Augusto Ciuffetti

Chiara de Fabritiis

Simone Orcioni

Oriana Simonetti

**Rappresentanti Studenti**

Valentina Sconfienza (fino a Novembre 2021)

Leila Capparucci

Flavia Dario (da Novembre 2021)

LA PRESIDENTE DEL COMITATO

