



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' per Stranieri di Perugia - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università per Stranieri di Perugia

Regione: Umbria

Provincia: PG

Comune: Perugia

CAP: 06123

Indirizzo: Piazza Fortebraccio, 4

Codice Amministrazione: uni\_stpg

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione  
Universitaria PubbliciNumero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2018-2020

2021-2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_stpg-triennio\\_2018-2020-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_stpg-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_stpg-triennio\\_2018-2020-anno\\_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2018-2020-anno_2020.pdf)) (297.73 KB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_stpg-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_stpg-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)) (947.54 KB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

| Tipologia di personale  | Inquadramento                          | Uomini |            |            |            |      | Donne |            |            |            |      |
|-------------------------|--|--------|------------|------------|------------|------|-------|------------|------------|------------|------|
|                         |  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 |
| Organo di vertice       | Dir. di II fascia (Direttore Generale) | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente | CEL                                    | 0      | 0          | 3          | 2          | 1    | 0     | 4          | 3          | 13         | 11   |
|                         |  | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente | AREA EP                                | 0      | 0          | 2          | 1          | 1    | 0     | 0          | 0          | 3          | 2    |
| Personale non dirigente | Area dei funzionari                    | 0      | 1          | 2          | 2          | 4    | 0     | 2          | 8          | 9          | 5    |
| Personale non dirigente | AREA COLLABORATORI                     | 1      | 2          | 5          | 5          | 8    | 3     | 5          | 10         | 22         | 8    |
| Personale non dirigente | Area operatori                         | 0      | 2          | 1          | 3          | 5    | 0     | 1          | 3          | 4          | 3    |
| Personale non dirigente | Docente ORDINARIO                      | 0      | 0          | 2          | 7          | 4    | 0     | 0          | 1          | 5          | 4    |
| Personale non dirigente | Docente ASSOCIATO                      | 0      | 0          | 8          | 7          | 1    | 0     | 2          | 4          | 6          | 2    |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo indeterminato      | 0      | 0          | 0          | 0          | 3    | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato tipo A | 0      | 1          | 0          | 0          | 0    | 0     | 3          | 1          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente | Ricercatori a tempo determinato tipo B | 0      | 3          | 1          | 0          | 0    | 0     | 1          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente | Docente di lingua italiana             | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 4    |
| Totale personale        |  | 1      | 9          | 24         | 28         | 27   | 3     | 18         | 30         | 63         | 39   |

| Tipologia di personale             | Inquadramento | Uomini |            |            |            |       | Donne |            |            |            |       |
|------------------------------------|---------------|--------|------------|------------|------------|-------|-------|------------|------------|------------|-------|
|                                    |               | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  |
| Totale % sul personale complessivo |               | 0,41   | 3,72       | 9,92       | 11,57      | 11,16 | 1,24  | 7,44       | 12,40      | 26,03      | 16,12 |

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

| Permanenza nel profilo e livello | Uomini |            |            |            |      |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|----------------------------------|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|                                  | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Inferiore a 3 anni               | 2      | 5          | 12         | 7          | 2    | 28     | 38,36                   | 32,56                      | 4     | 18         | 12         | 11         | 0     | 45     | 61,64                   | 29,41                      |
| Tra 3 e 5 anni                   | 0      | 1          | 3          | 3          | 2    | 9      | 60,00                   | 10,47                      | 0     | 0          | 2          | 3          | 1     | 6      | 40,00                   | 3,92                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 1          | 4          | 5          | 1    | 11     | 57,89                   | 12,79                      | 0     | 0          | 5          | 1          | 2     | 8      | 42,11                   | 5,23                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 1          | 3          | 18         | 16   | 38     | 28,79                   | 44,19                      | 0     | 0          | 16         | 47         | 31    | 94     | 71,21                   | 61,44                      |
| Totale                           | 2      | 8          | 22         | 33         | 21   | 86     |                         |                            | 4     | 18         | 35         | 62         | 34    | 153    |                         |                            |
| Totale %                         | 0,84   | 3,35       | 9,21       | 13,81      | 8,79 | 35,98  |                         |                            | 1,67  | 7,53       | 14,64      | 25,94      | 14,23 | 64,02  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

| Inquadramento                      | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|                                    |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| CEL                                | Laurea magistrale              | 6               | 16,67            | 30              | 83,33            | 36              | 14,94            |
| CEL                                | Dottorato di ricerca           | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,41             |
| Area delle elevate professionalità | Laurea magistrale              | 4               | 44,44            | 5               | 55,56            | 9               | 3,73             |
| Area funzionari                    | Laurea                         | 3               | 42,86            | 4               | 57,14            | 7               | 2,90             |
| Area funzionari                    | Laurea magistrale              | 5               | 23,81            | 16              | 76,19            | 21              | 8,71             |
| Area funzionari                    | Diploma di scuola superiore    | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 1,24             |
| Area funzionari                    | Dottorato di ricerca           | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,83             |
| AREA COLLABORATORI                 | Inferiore al Diploma superiore | 0               | 0,00             | 2               | 100,00           | 2               | 0,83             |
| AREA COLLABORATORI                 | Diploma di scuola superiore    | 8               | 30,77            | 18              | 69,23            | 26              | 10,79            |

| Inquadramento                                 | Titolo di studio               | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|---|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|   |                                | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| AREA COLLABORATORI                            | Laurea                         | 4               | 28,57            | 10              | 71,43            | 14              | 5,81             |
| AREA COLLABORATORI                            | Laurea magistrale              | 9               | 34,62            | 17              | 65,38            | 26              | 10,79            |
| AREA COLLABORATORI                            | Dottorato di ricerca           | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,41             |
| AREA OPERATORE                                | Inferiore al Diploma superiore | 4               | 66,67            | 2               | 33,33            | 6               | 2,49             |
| AREA OPERATORE                                | Diploma di scuola superiore    | 4               | 50,00            | 4               | 50,00            | 8               | 3,32             |
| AREA OPERATORE                                | Laurea                         | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,83             |
| AREA OPERATORE                                | Laurea magistrale              | 2               | 33,33            | 4               | 66,67            | 6               | 2,49             |
| DOCENTI I FASCIA                              | Laurea magistrale              | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,41             |
| DOCENTI I FASCIA                              | Dottorato di ricerca           | 13              | 59,09            | 9               | 40,91            | 22              | 9,13             |
| DOCENTI II FASCIA                             | Laurea magistrale              | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,83             |
| DOCENTI II FASCIA                             | Dottorato di ricerca           | 15              | 53,57            | 13              | 46,43            | 28              | 11,62            |
| Ricercatori a tempo indeterminato             | Laurea magistrale              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 1,24             |
| Ricercatori a tempo indeterminato             | Dottorato di ricerca           | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,41             |
| Ricercatori a tempo determinato di tipo A o B | Dottorato di ricerca           | 5               | 50,00            | 5               | 50,00            | 10              | 4,15             |
| Docente di lingua italiana                    | Laurea magistrale              | 0               | 0,00             | 4               | 100,00           | 4               | 1,66             |
| Totale personale                              |                                | 89              |                  | 152             |                  | 241             |                  |
| Totale % sul personale complessivo            |                                | 36,93           |                  | 63,07           |                  | 100,00          |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

In Ateneo sono in servizio 89 uomini e 152 donne (rispettivamente 36,9% e 63,1% del totale 241). 170 dipendenti afferiscono al PTA (70,5%) mentre 71 alla categoria docenti (29,5%).

Con riferimento alle categorie dei Professori Ordinari e Associati prevale, nella misura del 55,7%, il personale di genere maschile. I Ricercatori a tempo indeterminato sono prelopiù uomini (3 unità su 4).

Gli RTD-A e gli RTD-B si distribuiscono equamente tra il genere maschile e quello femminile. I Docenti di lingua italiana sono tutte donne (5 unità su 5 e tutte nella categoria >60). In linea con i dati rilevati nella precedente annualità si evince che l'unico Dirigente, facente funzioni di Direttore Generale, presente nell'Ateneo è un uomo, di età compresa fra 51 e 60 anni.

A ricoprire l'inquadramento dell'Area delle Elevate Professionalità sono 4 unità di genere maschile (fasce d'età 41-50; 51-60 e oltre) e 5 di genere femminile, queste ultime distribuite nelle fasce d'età tra 51-60 e >60.

Nel livello di inquadramento dell'Area dei funzionari è preponderante la presenza di personale femminile (24 unità, quasi il

triplo rispetto al personale di genere maschile).

Procedendo con l'Area dei Collaboratori le unità appartenenti al genere femminile sono 48, più del doppio rispetto a quelle di genere maschile (21 unità).

Nell'inquadramento dell'Area degli Operatori il personale femminile, e quello maschile si equivalgono (11 unità per ciascun genere).

Nella categoria dei Collaboratori esperti linguistici il personale femminile supera di più di quattro volte quello maschile (31 donne; 6 uomini).

Se si ragiona in proporzione calcolando le % all'interno delle categorie di genere sul totale del PTA: categoria Elevata Professionalità 2,3% M - 2,9% F; categoria Funzionari 5,3% M - 14,1% F; categoria Collaboratori 12,3% M - 28,2% F; categoria Operatori 6,5% sia M che F. La distribuzione fra le diverse fasce di età mostra come le donne, in linea con i dati dell'annualità precedente, rimangono di età media superiore rispetto ai maschi.

Per quanto concerne l'anzianità di servizio, il personale con anzianità inferiore a 3 anni è prevalentemente femminile (61,6% contro 38,4% M); mentre il personale con anzianità di servizio tra i 3 e i 10 anni è prevalentemente maschile con valori intorno al 60% ; infine le donne prevalgono con il 71,2% tra il personale con anzianità di servizio superiore a 10 anni.

Il dottorato di ricerca è il titolo di studio più diffuso tra il personale docente (sia di genere maschile che femminile). Ad aver conseguito la laurea magistrale (titolo di studio più diffuso tra uomini e donne) sono soprattutto i Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) e il personale afferente alla categoria Elevate Professionalità. Il personale afferente alle categorie Collaboratori e Funzionari (di genere maschile e femminile), invece, è in possesso di un titolo di studio medio-alto (una parte ha conseguito il Diploma di Scuola Superiore e una parte la Laurea Magistrale).

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

| Tipo presenza   | Uomini      |             |             |             |              |              |                         |                            | Donne       |             |              |              |              |              |                         |                            |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
|                 | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60  | > 60         | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60         | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Tempo Pieno     | 1           | 5           | 13          | 13          | 18           | 50           | 29,94                   | 98,04                      | 3           | 12          | 22           | 51           | 29           | 117          | 70,06                   | 98,32                      |
| Part Time ≤50%  | 0           | 0           | 0           | 0           | 1            | 1            | 100,00                  | 1,96                       | 0           | 0           | 0            | 0            | 0            | 0            | 0,00                    | --                         |
| Part Time >50%  | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 0            | 0,00                    | --                         | 0           | 0           | 2            | 0            | 0            | 2            | 100,00                  | 1,68                       |
| <b>Totale</b>   | <b>1</b>    | <b>5</b>    | <b>13</b>   | <b>13</b>   | <b>19</b>    | <b>51</b>    |                         |                            | <b>3</b>    | <b>12</b>   | <b>24</b>    | <b>51</b>    | <b>29</b>    | <b>119</b>   |                         |                            |
| <b>Totale %</b> | <b>0,59</b> | <b>2,94</b> | <b>7,65</b> | <b>7,65</b> | <b>11,18</b> | <b>30,00</b> |                         |                            | <b>1,76</b> | <b>7,06</b> | <b>14,12</b> | <b>30,00</b> | <b>17,06</b> | <b>70,00</b> |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

| Tipo misura conciliazione                | Uomini      |             |             |             |             |              |                         |                            | Donne       |             |              |              |             |              |                         |                            |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
|  | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50  | da 51 a 60  | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30        | da 31 a 40  | da 41 a 50   | da 51 a 60   | > 60        | Totale       | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| PT VERTICALE SETTIMANALE 50%             | 0           | 0           | 0           | 0           | 1           | 1            | 100,00                  | 10,00                      | 0           | 0           | 0            | 0            | 0           | 0            | 0,00                    | --                         |
| PT-TEMPO IND.TRASFORMATO PART-TIME 55,55 | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 0,00                    | --                         | 0           | 0           | 1            | 0            | 0           | 1            | 100,00                  | 4,76                       |
| PT VERTICALE MENSILE 66,66%              | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 0,00                    | --                         | 0           | 0           | 1            | 0            | 0           | 1            | 100,00                  | 4,76                       |
| Personale che fruisce di Smart Working   | 0           | 1           | 3           | 1           | 1           | 6            | 26,09                   | 60,00                      | 0           | 1           | 9            | 6            | 1           | 17           | 73,91                   | 80,95                      |
| Ferie Solidali                           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0           | 0            | 0,00                    | --                         | 0           | 0           | 0            | 1            | 0           | 1            | 100,00                  | 4,76                       |
| Diritto allo studio                      | 1           | 2           | 0           | 0           | 0           | 3            | 75,00                   | 30,00                      | 1           | 0           | 0            | 0            | 0           | 1            | 25,00                   | 4,76                       |
| <b>Totale</b>                            | <b>1</b>    | <b>3</b>    | <b>3</b>    | <b>1</b>    | <b>2</b>    | <b>10</b>    |                         |                            | <b>1</b>    | <b>1</b>    | <b>11</b>    | <b>7</b>     | <b>1</b>    | <b>21</b>    |                         |                            |
| <b>Totale %</b>                          | <b>3,23</b> | <b>9,68</b> | <b>9,68</b> | <b>3,23</b> | <b>6,45</b> | <b>32,26</b> |                         |                            | <b>3,23</b> | <b>3,23</b> | <b>35,48</b> | <b>22,58</b> | <b>3,23</b> | <b>67,74</b> |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Con riferimento al tipo di presenza, la distribuzione del personale di entrambe le categorie si concentra nel tempo pieno; poco meno del 2% usufruisce del part time (si tratta di 2F e 1M).

Con riguardo alla fruizione delle misure di conciliazione, si rileva 1 M in PT verticale settimanale 50%, 1 F in PT-tempo ind. Trasformato PART-TIME 55,55 e infine 1 F in PT verticale mensile 66,66%. La distribuzione per fascia d'età lascia pensare ad un impegno di cura rivolto alle categorie più deboli (minori, anziani o familiari disabili).

Per quel che riguarda lo smart working, ne usufruiscono 6 M e 17 F di tutte le fasce d'età. Infine, ha usufruito di ferie solidali una donna e di diritto allo studio 3 M e 1 F.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

| Tipo permesso  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti            | 171             | 22,77            | 580             | 77,23            | 751             | 22,14            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 206             | 8,52             | 2213            | 91,48            | 2419            | 71,31            |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 0               | 0,00             | 156             | 100,00           | 156             | 4,60             |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 0               | 0,00             | 66              | 100,00           | 66              | 1,95             |
| <b>Totale permessi</b>                                   | <b>377</b>      | <b>11,11</b>     | <b>3015</b>     | <b>88,89</b>     | <b>3392</b>     |                  |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto concerne l'istituto dei congedi parentali e dei permessi giornalieri, si evidenzia in modo netto la disparità di genere. In particolare, le donne che fanno ricorso ai: permessi giornalieri L.104/1992 sono il 77,2% (a fronte del 22,8% dei loro colleghi); permessi orari L.104/1992 sono il 91,5% (a fronte del 8,5% dei loro colleghi); permessi giornalieri per congedi parentali sono il 100% femminili; permessi orari per congedi parentali sono usufruiti per il 100% da donne. L'analisi empirica della sezione relativa alle misure di conciliazione vita-lavoro pone in evidenza l'esistenza di un divario di genere e di un sovraccarico di responsabilità di cura appannaggio delle donne, impegnate nella conciliazione tra lavoro e compiti di cura.

### 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Sussunto nel piano triennale 2025/2027 Gender Equality Plan (GEP) <https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/gep-2025-27-1.pdf>

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

| Tipo formazione                         | Uomini |            |            |            |       |        |                         |                            | Donne |            |            |            |       |        |                         |                            |
|---|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|
|   | < 30   | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(2)</sup> | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60  | Totale | Totale % <sup>(1)</sup> | % di genere <sup>(3)</sup> |
| Obbligatoria (sicurezza)                | 0      | 12         | 36         | 16         | 64    | 128    | 47,76                   | 7,72                       | 0     | 12         | 52         | 72         | 4     | 140    | 52,24                   | 4,03                       |
| Aggiornamento professionale             | 40     | 151        | 278        | 146        | 294   | 909    | 30,89                   | 54,79                      | 101   | 182        | 477        | 886        | 388   | 2034   | 69,11                   | 58,48                      |
| Competenze manageriali/relazionali x TA | 0      | 0          | 3          | 7          | 91    | 101    | 62,73                   | 6,09                       | 0     | 10         | 8          | 33         | 9     | 60     | 37,27                   | 1,73                       |
| Tematiche CUG                           | 0      | 1          | 2          | 2          | 7     | 12     | 25,00                   | 0,72                       | 0     | 1          | 14         | 16         | 5     | 36     | 75,00                   | 1,04                       |
| Violenza di Genere/CUG                  | 0      | 12         | 23         | 36         | 49    | 120    | 19,67                   | 7,23                       | 0     | 51         | 154        | 224        | 61    | 490    | 80,33                   | 14,09                      |
| Erasmus e Syllabus-Competenze digitali  | 0      | 80         | 132        | 80         | 97    | 389    | 35,14                   | 23,45                      | 72    | 29         | 312        | 221        | 84    | 718    | 64,86                   | 20,64                      |
| Totale ore                              | 40     | 256        | 474        | 287        | 602   | 1659   |                         |                            | 173   | 285        | 1017       | 1452       | 551   | 3478   |                         |                            |
| Totale ore %                            | 0,78   | 4,98       | 9,23       | 5,59       | 11,72 | 32,30  |                         |                            | 3,37  | 5,55       | 19,80      | 28,27      | 10,73 | 67,70  |                         |                            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? Sì

Il Bilancio di genere è stato realizzato nel 2023 con valenza triennale.

Con riferimento alla fruizione dei diversi tipi di formazione, l'analisi empirica pone in evidenza una diffusa partecipazione da parte di uomini e donne

La formazione obbligatoria è stata fruita per il 48% dai M e il 52% dalle F. L'aggiornamento professionale rispettivamente per il 31% e 69%. Si segnala come la formazione per le competenze manageriali e relazionali è stata seguita per il 62,7% dai M a fronte del 37,3% delle donne. La formazione su tematiche CUG/violenza di genere è stata seguita per l'80% da donne, mentre quella relativa alla Erasmus e Syllabus- Competenze digitali per il 35% dei M e per il 65% delle F.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| commissione concorso cel                                   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| commissione concorso cel                                   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| commissione concorso personale T.A.                        | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione concorso personale T.A. - Peo                  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione concorso personale docente- Scatti stipendiali | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione Concorso personale docente                     | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione concorso                                       | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione Concorso personale docente                     | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione Concorso personale docente                     | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione Concorso personale docente                     | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione Concorso personale docente                     | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione Concorso personale docente                     | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione Concorso personale docente                     | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione di concorso Contratto di Ricerca               | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |

| Commissione  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| Commissione di concorso Contratto di ricerca                 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione di concorso contratto di r                       | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione concorsi personale docente - sorteggi commissari | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione di concorso personale docente                    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione di concorso personale docente                    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione di concorso personale docente                    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione di concorso personale docente                    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione di concorso personale docente                    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione di concorso personale docente                    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione di concorso personale docente                    | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 3,85             | Uomo       |
| Commissione di concorso personale docente                    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 3,85             | Donna      |
| Commissione di concorso personale docente                    | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 3,85             | Donna      |
| Totale personale   | 37              |                  | 41              |                  | 78              |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo                           | 15,35           |                  | 17,01           |                  | 32,37           |                  |            |

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La composizione per genere delle commissioni di concorso risulta ben equilibrata.

Per quel che riguarda i componenti si rilevano 37 uomini a fronte di 41 donne.

In merito alla Presidenza, si evince dalla tabella che su 26 commissioni istruite, le donne siano state presidenti in 16 occasioni a fronte di 10 per gli uomini.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

| Inquadramento                          | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| CEL                                    | €28810,40                       | €29613,80                      | € 803,40          | 2,71                |
| ELEVATA PROFESSIONALITA'               | €25153,40                       | €25902,80                      | € 749,40          | 2,89                |
| Area funzionari                        | €24037,30                       | €24604,40                      | € 567,10          | 2,30                |
| AREA COLLABORATORI                     | €20924,40                       | €21034,50                      | € 110,10          | 0,52                |
| AREA OPERATORI                         | €19053,20                       | €19481,30                      | € 428,10          | 2,20                |
| DOCENTI I FASCIA                       | €52104,20                       | €49449,20                      | € -2655,00        | -5,37               |
| DOCENTI II FASCIA                      | €40675,20                       | €39360,80                      | € -1314,40        | -3,34               |
| Ricercatori a tempo indeterminato      | €36016,20                       | €36227,60                      | € 211,40          | 0,58                |
| Ricercatore a tempo determinato A      | €0,00                           | €31929,30                      | € 31929,30        | 100,00              |
| Ricercatori a tempo determinato tipo B | €31894,00                       | €27984,00                      | € -3910,00        | -13,97              |
| DOCENTI DI LINGUA                      | €0,00                           | €28572,60                      | € 28572,60        | 100,00              |

Considerando il divario retributivo per il personale a tempo pieno collocato nei diversi livelli di inquadramento, emerge uno scarto positivo a favore del personale di genere femminile in corrispondenza dei: Ricercatori a tempo determinato, Docenti di Lingua Italiana; Categoria Elevata Professionalità; Categoria Collaboratori; Categoria Operatori, CEL.

Uno scarto negativo, che penalizza le donne, si registra invece in corrispondenza dei: Docenti di I fascia, di II fascia e Ricercatori TD-B

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: Non so

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

---

Codici etici: Sì

---

Codici di condotta: Non so

---

Codici di comportamento: Non so

---

L'organizzazione dell'Ateneo è tipicamente costruita su un criterio piramidale dove ai vertici siedono il Rettore e il Direttore generale

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono state segnalate situazioni di discriminazione o di mobbing

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG: da parte del Rettore

---

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

---

Data: 04/03/2026

---

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

---

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€3000,00

---

Interventi realizzati a costo zero: Sì

---

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Corso di formazione Scuola Umbra di Amministrazione

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : <https://www.unistrapg.it/amministrazione-trasparente/organizzazione/comitato-unico-di-garanzia-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni-cug>

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Figure professionali esperte

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- sensibilizzazione tematiche di genere

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto  
:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

## Considerazioni conclusive

Avvio pratiche per il rinnovo Sportello contro la violenza di genere e le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere

Organizzazione della celebrazione della Giornata Internazionale della Donna

Organizzazione della celebrazione della Giornata internazionale contro la violenza verso le donne

Redazione del Regolamento per la procedura per il riconoscimento dell'identità alias per studenti e personale in transizione di genere.

Organizzazione celebrazione delle Giornate delle mestruazioni collegate a Global Menstrual Hygiene Days e finalizzate alla raccolta di materiale igienico-sanitario da mettere gratuitamente a disposizione nei bagni femminili dell'Università

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-stranieri-di-perugia-2026>