

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

Conservatorio di Musica G. Frescobaldi di Ferrara

Format 2 della direttiva n. 2/2019

ANNO 2023



PREMESSA

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG*" così come integrata dalla presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Struttura della Relazione

Dati dell'amministrazione con indirizzo e numero di dipendenti.

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

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una 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.

DATI DELL'AMMINISTRAZIONE:

Amministrazione: **Conservatorio di Musica G. Frescobaldi di Ferrara**

Regione: **Emilia-Romagna**

Provincia: **Ferrara**

Comune: **Ferrara**

CAP: **44121**

Indirizzo: **Largo Michelangelo Antonioni, 1**

Tipologia di Amministrazione: **Pubblica Amministrazione**

Categoria: **Istituzione di Alta Formazione Artistica e Musicale**

Ministero: **Ministero Università e Ricerca**

Numero dipendenti: **85 (dato al 31/12/2023)**

Link al Piano Triennale delle Azioni Positive:

<https://www.conservatorioferrara.it/index.php/mega-menu/menu-headline/comitato-unico-di-garanzia-cug>

PRIMA PARTE - ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TAB. 1.1: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale non dirigenziale										
Docenti di prima fascia a tempo indeterminato	0	1	4	15	13	0	0	4	12	4
Docenti di prima fascia a tempo determinato	0	1	2	1	1	0	2	0	0	1
Direttore Amministrativo area EP2 a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Ufficio di Ragioneria EP1 a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Collaboratore Area III a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Assistente Area II a tempo indeterminato	0	0	2	0	0	0	1	2	2	0
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	0	0	0	2	1	0	0	0	3	2
Coadiutore Area I a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1
Totale personale	0	2	8	19	16	0	5	9	18	8
% sul personale complessivo	0%	2,35%	9,41%	22,35%	18,82%	0,00%	5,88%	10,59%	21,18%	9,41%

TAB. 1.2: ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)
Tempo Pieno	0	2	8	19	16	45	52,32%	0	5	8	18	7	38	44,18%
Part Time >=50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	1	2	2,32%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	2	8	19	16	45	%	0	5	9	18	9	40	46,51%
Totale %	0%	2,35%	9,41%	22,35%	18,82%	52,94%		0%	5,88%	10,59%	21,18%	9,41%	47,06%	

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

TAB. 1.3: PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO:

Livello di inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	3	60%	2	40%	5	5,88%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	29	60,42%	19	39,58%	48	57,65%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	1	100%	0	0	1	1,18%
Docente di prima fascia a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	2	28,57%	5	71,43%	7	8,24%
Direttore Amministrativo Area EP2 a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	0	0%	1	100%	1	1,18%
Direttore Ufficio di Ragioneria Area EP1 a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	0	0%	1	100%	1	1,18%
Collaboratore Area III a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	0	0%	2	100%	2	2,35%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1	50%	1	50%	2	2,35%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Laurea triennale (I livello)	0	0%	2	100%	2	2,35%
Assistente Area II a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	1	33,33%	2	66,67%	3	3,53%
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	1	25%	3	75%	4	4,71%
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	Diploma di Scuola Superiore	2	50%	2	50%	4	4,71%
Coadiutore Area I a tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67%	1	33,33%	3	3,53%
Coadiutore Area I a tempo determinato	Diploma di Scuola Superiore	0	0%	2	100%	2	2,35%
	Totale personale	42		43		85	
	% sul personale complessivo	49,41%		50,59%		100%	

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

⁽²⁾La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito.

TABELLA 1.4 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato con funzioni superiori di Direzione	0	0%	1	100%	1	
Direttore Amministrativo area EP2 a tempo indeterminato	0	0%	1	100%	1	
Direttore Ufficio di Ragioneria EP1 a tempo indeterminato	0	0%	1	100%	1	
Totale personale	0	0%	3		3	
% sul personale complessivo	0%		2,58%			

TABELLA 1.5 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE:

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	1	3	2	2	8	9,41%	0	4	3	2	2	11	11,76%
Tra 3 e 5 anni	0	1	1	2	0	4	4,71%	0	0	2	0	0	2	2,35%
Tra 5 e 10 anni	0	1	4	1	0	6	7,06%	0	1	2	3	0	6	7,06%
Superiore a 10 anni	0	0	3	11	13	27	31,76%	0	0	2	13	6	21	25,88%
Totale	0	3	11	16	15	45	52,94%	0	5	9	18	8	40	47,06%
Totale %	0%	3,53%	12,94%	18,82%	17,65%	52,94%		0%	5,88%	10,59%	21,18%	10,59%	47,06%	

Si precisa che nelle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale non esiste il Dirigente, ma la figura del Direttore che assume responsabilità in determinati ambiti e viene eletto dal corpo Docente tramite elezione tra i Docenti di ruolo. La/il Direttrice/Direttore eletta/o assumerà le funzioni superiori con o senza esonero dall'insegnamento e rientra nel personale Docente di prima fascia a tempo indeterminato.

Inoltre come previsto dal DPR 132/2002 è prevista la nomina del Presidente che è il legale rappresentante dell'Istituto ma non fa parte del personale (quindi non risulta nelle tabelle del personale) e viene retribuito con un compenso annuale liquidato dal Bilancio del Conservatorio. Viene nominato dal Ministero su proposta di una terna selezionata dal Consiglio Accademico.

Le figure apicali sono a prevalenza femminile: Direttrice, Presidente, Direttore Amministrativo e Direttore Ufficio di Ragioneria.

Analizzando le tabelle, si evidenzia che nel totale del Personale, sia Docente che Tecnico Amministrativo, la prevalenza è maschile (52,94% uomini contro 47,06% donne). Tuttavia dobbiamo distinguere tra il Personale Docente (sia a tempo indeterminato che determinato) in cui vi è prevalenza maschile dal Personale Tecnico amministrativo (Assistente, Collaboratore, Coadiutore, Direttore Amministrativo, Direttore Ufficio di Ragioneria a tempo indeterminato e a tempo determinato) in cui la prevalenza invece è femminile.

Si conferma inoltre che la percentuale di personale con età anagrafica dai 51 ai 60 anni, è maggiore rispetto alle altre fasce di età, sia per gli uomini che per le donne. La fascia di anzianità di servizio superiore ai 10 anni è maggiore nella fascia di età anagrafica 51-60 anni e nella fascia di età anagrafica superiore ai 60 anni.

Per quanto riguarda il titolo di studio prevale la laurea magistrale, sia per gli uomini che per le donne per quanto riguarda il Personale Docente.

Per quanto riguarda il Personale Tecnico Amministrativo, negli Amministrativi prevalgono i titoli di studio di Laurea Triennale, Laurea Magistrale e Specializzazione post-Laurea mentre nel Profilo Coadiutore prevale il titolo di studio di Diploma di Scuola Superiore.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TAB. 2.1: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	Tot % (1)
Tempo Pieno	0	2	8	19	16	45	52,32%	0	5	8	18	7	38	44,18%
Part Time >=50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	1	2	2,32%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	2	8	19	16	45	%	0	5	9	18	9	40	46,51%
Totale %	0%	2,35%	9,41%	22,35%	18,82%	52,94%		0%	5,88%	10,59%	21,18%	9,41%	47,06%	

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

TAB. 2.2: FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ:

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% ⁽¹⁾	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% ⁽¹⁾
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	1	2	100%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	2	0	0	2	20%	0	2	3	3	0	8	80%
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	2	0	0	2	18,18%	0	2	4	3	0	9	81,82%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%

⁽¹⁾La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza.

TAB. 2.3: FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5	62,50%	3	37,50%	8	16,67%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	0	0%	0	0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	37	100%	37	77,08%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0%	3	100%	3	6,25%
Totale	5	10,42%	43	89,58%	48	

La tabella relativa alla fruizione del part-time evidenzia la prevalenza femminile tra i due generi.

Per quanto riguarda la misura sia del lavoro agile che della flessibilità, si evidenzia la prevalenza femminile perché viene utilizzata dal Personale Amministrativo che è a prevalenza di donne (9 donne e 2 uomini).

I dati relativi alla fruizione dei congedi parentali per genere confermano che sono le donne in prevalenza a fruirne rispetto agli uomini. Mentre per i permessi L. 104/92 ne fruiscono di più gli uomini.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

- a) Piano Triennale di Azioni Positive: è stato approvato a ottobre 2023 con pubblicazione sul sito.
b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione:

TAB. 3.1: FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Aggiornamento professionale	0	0	8	0	0	8	%	0	18	69	43	0		%
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Altro (Digitale)	0	0	25	0	0	0	0%	0	31	75	50	0	0	0%
Totale ore	0	0	33	0	0	33		0	49	144	93	0	286	
Totale ore %	0	0	100%	0	0			0	17,13%	50,35%	32,52%	0		

- c) Adozione bilancio di genere: non è stato adottato.

d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale:

TAB. 3.2: COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Commissione bando DM180 Composizione	2	66,67%	1	33,33%	3	20%	U
Commissione bando Musicoterapia	1	33,33%	2	67,67%	3	20%	U
Commissione bando DM180 Viola da Gamba	2	66,67%	1	33,33%	3	20%	D
Commissione Bando Jazz esterni	2	66,67%	1	33,33%	3	20%	D
Commissione Bando Jazz esterni	3	100%	0	0%	3	20%	U
Totale personale	10		5		15	100,00%	
% sul personale complessivo	66,67%		33,33%				

e) Differenziali retributivi uomo/donna (valore medio della retribuzione annua netta inclusa retribuzione di risultato e retribuzione variabile al 31 dicembre dell'anno di riferimento dei/delle titolari di posizioni organizzative)

TAB. 3.3: DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Docenti di prima fascia a tempo indeterminato	€ 26.809,71	€ 25325,49	€ 1.484,22	5,86%
Docenti di prima fascia a tempo determinato	€ 12.484,55	€ 8.948,25	- € 3.536,30	-39,52%
Direttore Amministrativo EP2 e Direttore Ufficio di Ragioneria EP1	€ =====	€ 31.413,88	€ 31.413,88	100%
Collaboratore Area III a tempo determinato	€ =====	€ 15.200,72	€ 15.200,72	100%
Assistente Area II a tempo indeterminato	€ 19.195,80	€ 19.977,43	€ 781,63	3,91%
Coadiutore Area I a tempo indeterminato	€ 17.622,94	€ 16.924,75	- € 698,19	- 4,12%
Coadiutore Area I a tempo determinato	€ 15.954,53	€ 16.523,35	€ 568,82	- 3,44%

Sul trattamento economico retributivo si evidenzia il divario in alcune categorie (docenti di prima fascia tempo determinato e coadiutore a tempo indeterminato a prevalenza maschile) mentre in altre categorie è a prevalenza femminile.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Adozione codice di comportamento e futura adozione di ulteriori codici.

E' stato adottato il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e pubblicato sul sito del Conservatorio nella sezione apposita in Amministrazione trasparente.

All'interno del Codice di comportamento all'art. 3, comma 2, il Conservatorio garantisce le pari opportunità, la tutela dal mobbing e dalle molestie sessuali e persegue il benessere organizzativo anche attraverso l'operatività del Comitato Unico di Garanzia.

In futuro il CUG intende adottare anche il Codice Etico ad integrazione del Codice di comportamento e il Codice di condotta per la prevenzione delle molestie sul luogo di lavoro come previsto dal Piano Triennale delle Azioni Positive.

Adozione supporto counseling

Nell'anno 2023 abbiamo aderito al progetto EUTERPE con la realizzazione dello sportello di Counseling per gli studenti del Conservatorio.

In qualità di CUG provvederemo in base ai fondi destinati, di estendere il supporto di counseling ai dipendenti.

Benessere organizzativo

Non è ancora stata effettuata un'indagine sul benessere organizzativo al personale ma sarà inviato nell'anno 2024, attraverso la Rete CUG Provinciale di Ferrara che attraverso un Gruppo di Lavoro sta elaborando uno specifico questionario, utile anche alla nostra Amministrazione.

Il risultato dell'indagine sarà sottoposta a valutazione e servirà per capire quali sono le tematiche da approfondire per il benessere del personale del Conservatorio.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance rientra all'interno del PIAO e viene definito anche in sede di contrattazione integrativa sia istituzionale che nazionale, valutando le professionalità interne e in funzione delle esigenze di razionalizzazione ed ottimizzazione del servizio reso quale supporto amministrativo alla didattica, alla produzione ed alla ricerca, al fine di garantire adeguati livelli di efficienza e produttività.

E' pubblicato sul sito al seguente link:

<https://servizi13.isidata.net/AmministrazioneTrasparente/docindex/Download.aspx?IDDoc=676&Ist=FECO> e

le relative relazioni annuali vengono pubblicate al seguente link:

<https://servizi13.isidata.net/AmministrazioneTrasparente/docindex/?CIP=FECO&IDCAT=50&QR=rptLiv3>.

SECONDA PARTE - L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG:

- ✓ *In applicazione di quanto disposto dall'art. 21 Legge 4 novembre 2010 n. 183. dalla Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica e per le pari opportunità del 4 marzo 2011 (Pubblicata in G.U. n. 134 del 11/06/2011) e dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione delegato alle Pari Opportunità (Pubblicata sulla G.U. n. 184 del 07/08/2019) questo Conservatorio di Musica procede alla nomina del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere per chi lavora e contro le discriminazioni, richiedendo la disponibilità con Circolare a tutti i dipendenti, con l'individuazione di n. 4 membri effettivi e di n. 4 membri supplenti, mentre le Organizzazioni Sindacali individueranno altri 4 membri effettivi. Seguirà poi Decreto di nomina del Presidente. Attualmente la nomina è avvenuta in data 11/03/2021 con Decreto Presidenziale n. 1423 per il periodo 2021-2025;*
- ✓ *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: nessuna dotazione al momento.*
- ✓ *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: si sta provvedendo a un piano di formazione dei componenti del CUG;*





- ✓ *Riconoscibilità/visibilità: non esiste una sede fisica del CUG ma una sede virtuale e una sezione dedicata presente al seguente link: <https://www.conservatorioferrara.it/index.php/mega-menu/menu-headline/comitato-unico-di-garanzia-cug> sulla home page del sito del Conservatorio ;*
- ✓ *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Regolamento adottato in data 18/05/2023 e pubblicato nella sezione del CUG come sopra indicato;*
- ✓ *Frequenza e temi della consultazione: due/tre volte all'anno;*
- ✓ *Collaborazioni interne: Nucleo di Valutazione, RSU, Consigliera delle Pari Opportunità Provinciale;ù*
- ✓ *Collaborazioni esterne: facente parte della RETE CUG Provinciale di Ferrara.*

B. ATTIVITA'

POTERI PROPOSITIVI:

- ✓ *Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: verrà sottoposta per l'anno 2024 l'indagine conoscitiva per il benessere organizzativo;*
- ✓ *Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing- nell'amministrazione pubblica di appartenenza;*
- ✓ *Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;*
- ✓ *Temi che rientrano nella contrattazione integrativa: es. flessibilità del lavoro, lavoro a distanza;*

POTERI CONSULTIVI (formulazione di pareri su):

- ✓ *Lavoro a distanza con maggiore flessibilità, orari di lavoro e varie tematiche sul benessere organizzativo;*
- ✓ *Qualsiasi altra richiesta riguardante i temi sulla parità di genere, il benessere organizzativo, welfare per i dipendenti;*

POTERI 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 (non ancora definito presso la nostra Amministrazione);*
- ✓ *Esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo (si vuole proporre una formazione specifica su questo argomento per il prossimo biennio);*
- ✓ *Assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro (proposte didattiche e musicali con repertori finalizzati alla sensibilizzazione sul tema).*

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il CUG del Conservatorio di Ferrara quest'anno ha aderito alla RETE CUG Provinciale e fa parte del gruppo di lavoro Cultura e inclusività. Si propone di poter aderire anche alla RETE CUG Nazionale.

Si propone di poter adottare il prossimo anno un Regolamento ALIAS per la componente studentesca e tutto il personale del Conservatorio.

Inoltre si propone di adottare un Codice di condotta per la prevenzione delle molestie e anche un codice etico.

Per il 2024 propone anche di istituire il ruolo di Consigliera/e di Fiducia.

Essendo una istituzione di alta formazione artistica e culturale, si propone anche di stabilire delle giornate di sensibilizzazione di alcune tematiche in materia di pari opportunità, di benessere organizzativo attraverso degli interventi musicali.

Il Presidente del CUG
del Conservatorio Frescobaldi di Ferrara
Prof. Matesic Wladimir

