

15 aprile 2025

---

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia

## Conservatorio di Musica G. Frescobaldi di Ferrara

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

---

ANNO 2024

---



## **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: **87 (dato al 31/12/2024)**

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
Docenti di prima fascia a tempo indeterminato	1		6	16	12			4	8	8
Docenti di prima fascia a tempo determinato	1		1	1	1		2		1	
Elevate Qualificazioni								1	1	
Funzionario a tempo indeterminato		1					1		1	
Funzionario a tempo determinato								1		
Assistente a tempo indeterminato			2				1	2	1	
Operatore a tempo indeterminato				2	1		1	1	3	2
Operatore Area I a tempo determinato					1					1
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>1,74%</b>	<b>0,87%</b>	<b>7,83%</b>	<b>17,40%</b>	<b>13,05%</b>	<b>0,00%</b>	<b>4,35%</b>	<b>7,83%</b>	<b>13,05%</b>	<b>9,57%</b>

**TAB. 1.2: 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	1	1	1	3	2	8	9,20%		3	2	1	1	7	8,05%
Tra 3 e 5 anni			1	3		4	4,60%		1	1		1	3	3,45%
Tra 5 e 10 anni	1		2	4	1	8	9,20%		1	3	3		7	8,05%
Superiore a 10 anni			5	10	12	27	31,03%			3	11	9	23	26,44%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>54,02%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>45,98%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,30%</b>	<b>1,15%</b>	<b>10,34%</b>	<b>22,99%</b>	<b>17,24%</b>	<b>54,02%</b>		<b>0%</b>	<b>5,75%</b>	<b>10,34%</b>	<b>17,24%</b>	<b>12,64%</b>	<b>45,98%</b>	

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

Livello di inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	3	75,00	1	25,00	4	4,60%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	31	62,00	19	38,00	50	57,47%
Docente di prima fascia a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	1	100,00	0	0	1	1,15%
Docente di prima fascia a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	4	57,14	3	42,86	7	8,05%
EQ incarico Direzione amministrativa a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
EQ incarico Direzione di Ragioneria a tempo indeterminato	Specializzazione post-laurea	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Funzionario a tempo indeterminato	Laurea Triennale (I livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Funzionario a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	1	50,00	1	50,00	2	2,30%
Funzionario a tempo determinato	Laurea magistrale (II livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%

Livello di inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Assistente a tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,30%
Assistente a tempo indeterminato	Laurea triennale (I livello)	0	0,00	1	100,00	1	1,15%
Assistente a tempo indeterminato	Laurea magistrale (II livello)	1	33,33	2	66,67	3	3,45%
Operatore a tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	2	40,00	3	60,00	5	5,75%
Operatore a tempo indeterminato	Diploma di Scuola Superiore	2	33,33	4	66,67	6	6,90%
Operatore a tempo determinato	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	2,30%
Operatore a tempo determinato	Diploma di Scuola Superiore	0	0,00	0	0,00	0	0,00%
	<b>Totale personale</b>	<b>47</b>		<b>40</b>		<b>87</b>	
	<b>% sul personale complessivo</b>	<b>54,03%</b>		<b>45,97%</b>		<b>100%</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 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	%
<b>Docente di prima fascia a tempo indeterminato con funzioni superiori di Direzione</b>	0	0%	1	100%	1	
<b>EQ a tempo indeterminato - Incarico Direzione Amministrativa</b>	0	0%	1	100%	1	
<b>EQ a tempo indeterminato - Incarico Direzione di Ragioneria</b>	0	0%	1	100%	1	
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0%</b>		<b>3,45%</b>			



**TABELLA 1.5 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO:**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

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 e viene rilevata nella tabella 1.4 perché si trova in una posizione di responsabilità non dirigenziale.

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 tutte femminili: Direttrice, Presidente, Elevate Qualificazioni con incarico di Direttore Amministrativo e Elevate qualificazioni con incarico di Direttore Ufficio di Ragioneria.

Dal 1° maggio 2024 le qualifiche sono state riclassificate come segue e si riporta l'Allegato J che è la tabella di trasposizione automatica del nuovo sistema di classificazione del Personale AFAM come prevista dal nuovo CCNL Istruzione Ricerca del 18/01/2024:

Allegato J  
**TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL NUOVO SISTEMA  
DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE AFAM**

Attuale sistema di classificazione		Nuovo sistema di classificazione
Area		Area
EP2	} →	ELEVATE QUALIFICAZIONI
EP1		
TERZA	→	FUNZIONARI
SECONDA	→	ASSISTENTI
PRIMA	→	OPERATORI

Analizzando le tabelle, si evidenzia che nel totale del Personale, sia Docente che Tecnico Amministrativo, la prevalenza è sempre maschile (54,03% uomini contro 45,97% 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, Funzionario, Operatore, EQ a tempo indeterminato e a tempo determinato) in cui la prevalenza invece è sempre femminile.

Si conferma inoltre che la percentuale di personale con età anagrafica dai 51 ai 60 anni e superiore 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 Operatore 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)
Tipo Presenza														
Tempo Pieno	2	1	9	20	15	47	54,02%	0	5	8	15	10	38	43,68%
Part Time >=50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	0	0	1	1,15%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	1	1	1,15%
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>54,02%</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>45,98%</b>
<b>Totale %</b>	<b>2,30%</b>	<b>1,15%</b>	<b>10,34%</b>	<b>22,99%</b>	<b>17,24%</b>	<b>54,02%</b>		<b>0%</b>	<b>5,75%</b>	<b>10,34%</b>	<b>17,24%</b>	<b>12,64%</b>	<b>45,98%</b>	

<sup>(1)</sup>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	% <sup>(1)</sup>	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% <sup>(1)</sup>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0%</b>	0	0	1	0	0	<b>1</b>	<b>100%</b>
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0%</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0%</b>
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	2	0	0	<b>2</b>	<b>20%</b>	0	2	3	3	0	<b>8</b>	<b>80%</b>
Personale che fruisce di orari flessibili	0	1	2	0	1	<b>4</b>	<b>30,77%</b>	0	2	4	3	0	<b>9</b>	<b>69,23%</b>
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0%</b>	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0%</b>

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

Dalle tabelle viene evidenziato che il part-time è maggiormente utilizzato dalle donne rispetto agli uomini. Si precisa che il part-time <50% è stato attribuito dall'Amministrazione per utilizzo del risparmio del budget assunzionale dal part-time =50%, quindi in questo caso non è stato richiesto.

Per quanto riguarda invece il personale che fruisce di orari flessibili, rientrano sia gli uomini che le donne e riguarda non solo il personale Amministrativo ma anche il personale Operatore per conciliare il lavoro con la richiesta di permesso studio come indicato nella Contrattazione Integrativa d'Istituto, che permette ai lavoratori che studiano di poter usufruire di orari flessibili.

Il personale che fruisce del lavoro agile è a prevalenza femminile come indicato in tabella.

**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	34	97,14%	1	2,86%	35	64,91%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	0	0%	0	0%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0%	15	100%	15	27,78%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	25%	3	75%	4	7,41%
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>64,81%</b>	<b>19</b>	<b>35,19%</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

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 perché utilizzati anche da tutto il Personale (Docente, Tecnico-Amministrativo)..

### 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	22	94	32	<b>148</b>	73,63 %	0	6	60	52	64	<b>182</b>	50,84 %
Aggiornamento professionale	0	8	25	0	0	<b>33</b>	16,42 %	0	12	87	37	0	<b>136</b>	37,99 %
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00 %	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00 %	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00 %	0	0	0	0	0	<b>0</b>	0,00%
Altro (Digitale, Privacy, Anticorruzione)	0	4	4	8	4	<b>20</b>	9,95 %	0	15	3	18	4	<b>40</b>	11,17%
<b>Totale ore</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>102</b>	<b>36</b>	<b>201</b>		<b>0</b>	<b>33</b>	<b>150</b>	<b>107</b>	<b>68</b>	<b>358</b>	
<b>Totale ore %</b>	<b>0 %</b>	<b>2,15 %</b>	<b>9,12 %</b>	<b>18,25 %</b>	<b>6,44 %</b>	<b>35,96 %</b>		<b>0 %</b>	<b>5,90 %</b>	<b>26,83 %</b>	<b>19,14 %</b>	<b>12,16 %</b>	<b>64,04 %</b>	



- 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 bandi concorsi per incarichi di insegnamento	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissioni bandi concorsi per incarichi di insegnamento	<b>5</b>	<b>55,56</b>	<b>4</b>	<b>44,44</b>	<b>9</b>	<b>20,00</b>	U
Commissioni bandi concorsi per docenti tempo determinato	<b>11</b>	<b>91,67</b>	<b>1</b>	<b>8,33</b>	<b>12</b>	<b>26,67</b>	U
Commissione bando Accompagnatori al clavicembalo	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Accompagnatori al pianoforte	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	U
Commissione bando Funzionario progressione verticale	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Funzionario tempo indeterminato	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Funzionario per graduatoria permanente	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Operatore per graduatoria permanente	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3</b>	<b>100,00</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
Commissione bando Assistente tempo determinato	<b>1</b>	<b>33,33</b>	<b>2</b>	<b>66,67</b>	<b>3</b>	<b>6,67</b>	D
<b>Totale personale</b>	<b>23</b>		<b>22</b>		<b>45</b>	<b>100,00</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>51,11%</b>		<b>48,88%</b>				

- 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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
<b>Docenti di prima fascia a tempo indeterminato</b>	<b>€ 26.982,87</b>	<b>€ 29.201,41</b>	<b>€ 2.218,54</b>	<b>7,60%</b>
<b>Docenti di prima fascia a tempo determinato</b>	<b>€ 22.936,67</b>	<b>€ 24.818,54</b>	<b>€ 1.881,87</b>	<b>7,58%</b>
<b>EQ Incarico Direzione Amministrativa e EQ incarico Direzione di Ragioneria</b>	<b>€ =====</b>	<b>€ 34.776,31</b>	<b>€ 34.776,31</b>	<b>100%</b>
<b>Funzionario a tempo indeterminato</b>	<b>€ 19.030,34</b>	<b>€ 22.799,92</b>	<b>€ 3.769,58</b>	<b>16,53%</b>
<b>Funzionario a tempo determinato</b>	<b>€ =====</b>	<b>€ 12.435,48</b>	<b>€ 12.435,48</b>	<b>100%</b>
<b>Assistente a tempo indeterminato</b>	<b>€ 20.277,85</b>	<b>€ 19.729,36</b>	<b>-€ 548,49</b>	<b>-2,78%</b>
<b>Operatore a tempo indeterminato</b>	<b>€ 16.840,39</b>	<b>€ 20.272,09</b>	<b>€ 3.431,70</b>	<b>16,93%</b>
<b>Operatore a tempo determinato</b>	<b>€ 14.610,35</b>	<b>€ 11.118,64</b>	<b>-€ 3.491,71</b>	<b>-31,40%</b>

Il divario è ampio nell'inquadramento del personale Operatore a tempo determinato per il fatto che l'unità femminile è in part-time a 21 ore su 36 ore e quindi con una retribuzione inferiore.

## 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.

### Regolamento sulle procedure di attuazione e gestione di una identità alias

E' stato adottato il "Regolamento sulle procedure di attuazione e gestione di una identità alias nel Conservatorio G. Frescobaldi di Ferrara" con Decreto Presidenziale n. 1961 Prot. n. 3489/A3 del 16/04/2024, sia per gli studenti che per il personale dipendente docente e tecnico-amministrativo.

E' stato pubblicato al seguente link:

<https://www.conservatorioferrara.it/index.php/features/info-gen/regolamenti>

### Adozione supporto counseling

Nell'anno 2024 è continuato il progetto riguardante lo sportello di Counseling psicologico per gli studenti del Conservatori, attraverso una consulente esterna.

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



### **Benessere organizzativo**

Non è ancora stata effettuata un'indagine sul benessere organizzativo al personale ma attraverso la Rete CUG Provinciale di Ferrara e il relativo Gruppo di Lavoro, si attende di sottoporre nel 2025 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 organizzativo e lavorativo del personale del Conservatorio.

### **Trasparenza sul sito**

Sul sito del Conservatorio di Musica G. Frescobaldi è stata istituita apposita sezione del CUG, che va implementata ad ogni iniziativa al seguente link:

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

### **Collaborazione al GEP**

A seguito partecipazione del Conservatorio ai Bandi PNRR e vista la necessità di redigere il Gender Equality Plan, il CUG ha collaborato con il Team GEP e alcuni membri del CUG ne fanno parte.

Il GEP è stato pubblicato nella stessa sezione del CUG al seguente link:

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

### **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&lst=FECO> e le relative relazioni annuali vengono pubblicate al seguente link:

<https://servizi13.isidata.net/AmministrazioneTrasparente/docindex/?CIP=FECO&IDCAT=50&QR=reportLiv3>.

## **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 ha aderito anche alla RETE CUG Nazionale.*

*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.*

*Nel 2025 terminerà il mandato il CUG attuale e si procederà con le elezioni del nuovo CUG per il prossimo quadriennio.*

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

