



Relazione CUG

**Universita' degli Studi di Catania - 2021**

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

## Universita' degli Studi di Catania

Acronimo: UNICT

Regione: Sicilia

Provincia: CT

Comune: Catania

CAP: 95131

Indirizzo: Piazza Universita', 2

Codice Amministrazione: uni\_ct

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione  
Universitaria PubbliciNumero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2020

2021

2020 – 2022

2021 - 2023

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2020-2022-anno_2020.pdf)  
(2.71 MB)

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf)  
(5.55 MB)

2022

2023

2022 - 2024

2023 - 2025

[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020\\_2.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2020-2022-anno_2020_2.pdf)[\(piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021\\_0.pdf\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf)

[triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia)

[no-](#)

[triennale/uni\\_ct/2022-2024/piano\\_azioni\\_posi](#)

[triennale/uni\\_ct/2023-2025/piano\\_azioni\\_posi](#)

[tive\\_uni\\_ct-triennio\\_2022-2024-](#)

[tive\\_uni\\_ct-triennio\\_2023-2025-](#)

[anno\\_2022.pdf](#) (1.17 MB)

[triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia)

[no-](#)

[triennale/uni\\_ct/2023-2025/piano\\_azioni\\_posi](#)

[triennale/uni\\_ct/2024-2026/piano\\_azioni\\_posi](#)

[tive\\_uni\\_ct-triennio\\_2023-2025-](#)

[anno\\_2023.pdf](#) (2.03 MB)

---





## 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
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	4	1	1	0	0	0	1	0	1
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP		0	6	12	3		0	8	13	0
Personale non dirigente	CATEGORIA d	0	8	49	45	24	0	19	85	71	28
Personale non dirigente	CATEGORIA C	1	31	66	126	46	0	18	92	144	39
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	5	59	14	0	1	10	29	3
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - C	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - D	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	1	1	0	0	3	5	7	4
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	3	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	Lettori di madre lingua	0	0	0	1	4	0	0	0	15	12
Personale non dirigente	Professori Associati	0	10	108	119	50	0	5	57	76	37
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	2	23	107	111	0	1	9	39	35

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
Personale non dirigente	Ricercatori L.240/2010 a tempo determinato	0	64	44	4	0	0	43	40	3	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	1	33	45	43	0	0	40	49	20
Totale personale		2	124	337	524	296	0	90	347	448	179
Totale % sul personale complessivo		0,09	5,28	14,36	22,33	12,61	0,00	3,83	14,78	19,09	7,63

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

	Uomini							Donne								
Permanenza nel profilo e livello	< 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	26	53	55	13	149	47,91	28,93	0	24	65	58	15	162	52,09	26,64
Tra 3 e 5 anni	0	5	19	26	2	52	35,86	10,10	0	6	28	52	7	93	64,14	15,30
Tra 5 e 10 anni	0	12	30	37	6	85	36,64	16,50	0	11	66	57	13	147	63,36	24,18
Superiore a 10 anni	0	4	27	128	70	229	52,64	44,47	0	0	42	112	52	206	47,36	33,88
Totale	2	47	129	246	91	515			0	41	201	279	87	608		
Totale %	0,18	4,19	11,49	21,91	8,10	45,86			0,00	3,65	17,90	24,84	7,75	54,14		

<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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
B2	Diploma di scuola superiore	6	46,15	7	53,85	13	1,36
B3	Inferiore al Diploma superiore	11	100,00	0	0,00	11	1,15
B3	Diploma di scuola superiore	31	60,78	20	39,22	51	5,34
B3	Laurea	2	100,00	0	0,00	2	0,21
B3	Laurea magistrale	4	80,00	1	20,00	5	0,52

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
B3	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,10
B4	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,10
B4	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,21
B4	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,10
B5	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,10
B5	Diploma di scuola superiore	0	0,00	4	100,00	4	0,42
B5	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	0,21
C1	Diploma di scuola superiore	11	47,83	12	52,17	23	2,41
C1	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	0,63
C1	Laurea magistrale	8	32,00	17	68,00	25	2,62
C1	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,10
C1	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,10
C1	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,42
C2	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,10
C2	Diploma di scuola superiore	72	43,37	94	56,63	166	17,38
C2	Laurea	5	50,00	5	50,00	10	1,05
C2	Laurea magistrale	18	29,51	43	70,49	61	6,39
C2	Master di I livello	2	50,00	2	50,00	4	0,42
C2	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	0,73
C2	Dottorato di ricerca	4	100,00	0	0,00	4	0,42
C3	Inferiore al Diploma superiore	6	66,67	3	33,33	9	0,94
C3	Diploma di scuola superiore	34	75,56	11	24,44	45	4,71
C3	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,31
C3	Laurea magistrale	8	61,54	5	38,46	13	1,36
C3	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,10
C3	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,21
C4	Diploma di scuola superiore	20	48,78	21	51,22	41	4,29
C4	Laurea magistrale	6	85,71	1	14,29	7	0,73
C5	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,10

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
C5	Diploma di scuola superiore	29	54,72	24	45,28	53	5,55
C5	Laurea magistrale	4	44,44	5	55,56	9	0,94
C5	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,10
C5	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,31
C6	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,10
C7	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,10
D1	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,21
D1	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,10
D1	Laurea magistrale	18	47,37	20	52,63	38	3,98
D1	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	0,31
D1	Master di II livello	0	0,00	6	100,00	6	0,63
D1	Dottorato di ricerca	10	45,45	12	54,55	22	2,30
D2	Diploma di scuola superiore	19	65,52	10	34,48	29	3,04
D2	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,52
D2	Laurea magistrale	24	30,38	55	69,62	79	8,27
D2	Master di I livello	0	0,00	6	100,00	6	0,63
D2	Master di II livello	5	22,73	17	77,27	22	2,30
D2	Dottorato di ricerca	8	36,36	14	63,64	22	2,30
D3	Diploma di scuola superiore	14	46,67	16	53,33	30	3,14
D3	Laurea	0	0,00	3	100,00	3	0,31
D3	Laurea magistrale	8	47,06	9	52,94	17	1,78
D3	Master di I livello	1	20,00	4	80,00	5	0,52
D3	Master di II livello	1	20,00	4	80,00	5	0,52
D3	Dottorato di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,42
D4	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,21
D4	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,10
D4	Laurea magistrale	4	40,00	6	60,00	10	1,05
D4	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,21
D4	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,10
D5	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,10
D5	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,10
D6	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,10



Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
EP1	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	0,21
EP2	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,21
EP2	Laurea magistrale	6	40,00	9	60,00	15	1,57
EP2	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,21
EP2	Master di II livello	3	42,86	4	57,14	7	0,73
EP2	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,10
EP3	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,10
EP3	Laurea magistrale	3	42,86	4	57,14	7	0,73
EP3	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,10
EP3	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,10
EP5	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,10
Totale personale		439		516		955	
Totale % sul personale complessivo		18,70		21,99		40,69	

<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 il personale docente, si assiste ad una prevalenza di uomini rispetto alle donne. Scorporando i dati è possibile affermare che il rapporto uomini/donne (U/D) varia considerevolmente in funzione del ruolo:

a) Prima fascia: si conferma una prevalenza di uomini (U/D 3,2 nel 2018 e 3,1 nel 2019 e 2,9 nel 2020). La leggera diminuzione del rapporto può essere probabilmente imputato al pensionamento;

b) Seconda fascia: sono in prevalenza uomini, ma l'U/D, è molto più basso (1,7 nel 2018 e 2019 e 1,6 nel 2020) rispetto ai docenti di prima fascia;

c) Ricercatore/trici

- a TI: si osserva una leggera prevalenza di uomini (U/D=1,1 come negli anni 2018 e 2019);

- a TD: prevalgono gli uomini con U/D=1,3 nel 2020 mentre nel 2018 è 1,5 e nel 2019 è 1,4.

In relazione all'analisi anagrafica del personale docente, in generale:

1. Per la prima fascia l'età è distribuita in maniera preponderante e quasi uguale nelle fasce tra 51 e 60 anni e maggiore di 60 anni;

2. Per la seconda fascia in entrambi i casi circa il 40% ha una età compresa tra 51 e 60 anni;

Sia nella prima che nella seconda fascia è da notare l'assenza di docenti con età inferiore a 30 anni.

3. I/le ricercatori/trici:

- a tempo indeterminato sono prevalentemente (209 nel 2019 e 167 nel 2020) di età comprese tra 41-60, numerosi/e sono quelli di età > 60 (71 nel 2019 e 63 nel 2020) mentre risultano solo 5 quelli/e con meno di 40 anni nel 2019 e 1 nel 2020.

- a tempo determinato sono in prevalenza di età compresa tra 31 e 40 anni e tra 41 e 50 anni (rispettivamente 105 nel 2019 e 107 nel 2020 e 74 nel 2019 e 84 nel 2020), mentre 3 hanno più di 51 anni nel 2019 e 7 nel 2020.

Per il personale Tecnico-amministrativo (PTA), più della metà è costituito da donne (U/D 0,93, 0,92 e 0,90 nel 2018, 2019 e 2020), e il loro peso è preponderante nella categoria D (0,6); tra i dirigenti le donne sono una minoranza, due su 4 uomini.

Nei tre anni analizzati si è verificata una diminuzione complessiva del personale del 10%, poche unità di nuovi ingressi e nessuna progressione verticale per l'avanzamento di carriera.

Anche nel 2020 è continuata la stabilizzazione del personale precario, con la diminuzione del PTD (pari a 231, 93 e 11, rispettivamente nel 2018, 2019 e 2020) che ha riguardato soprattutto donne.

Poco più dell'8% dei PTA ha meno di 40 anni (era l'11% nel 2018), e il 61% ha oltre i 50 anni, incidenza e andamento molto più marcato per gli uomini rispetto alle donne.

Il 48% del PTA ha un titolo di studio del diploma di scuola media superiore o inferiore e appena il 12% ha un titolo superiore alla laurea magistrale. Tuttavia, le donne hanno acquisito più titoli: il 52% ha almeno la Laurea magistrale, contro il 38% degli uomini, e il 14% ha un master di II livello o dottorato, contro il 10% degli uomini.

Il 61% dei/le dipendenti ricopre una posizione di responsabilità (U/D 0,9). Di questi, il 14% ha una posizione pari o superiore al/la responsabile di unità operativa di area e di dipartimento: in questo caso l'U/D 0,64, è leggermente inferiore a quello della popolazione di soggetti che ne possono assumere l'incarico (categoria D ed EP, U/D 0,68).

*Considerazioni:*

*a) personale docente*

Si evidenzia una prevalenza degli uomini rispetto alle donne molto più marcata nei ruoli di prima fascia, mentre il rapporto diminuisce nei ruoli di ingresso, rimanendo tuttavia sempre a favore del genere maschile. Tale problematica necessita di una analisi e di azioni mirate a diminuire il divario di genere.

Elevata è l'età media dei docenti ed in particolare dei ruoli di ingresso. Si segnala l'assenza di ricercatori/trici TD con età minore di 30 anni. Un fenomeno a parte è quello dei ricercatori/trici TI, ruolo ormai ad esaurimento, che sono in prevalenza di età avanzata. A tal proposito, si sottolinea come i "Piani Straordinari Associati" abbiano mitigato il problema senza risolverlo del tutto.

Analizzando la permanenza nel ruolo, si evidenzia una difficoltà nella progressione di carriera in quanto sembrerebbe emergere una certa stabilità del dato nel tempo.

*b) personale TA*

Le donne rappresentano oltre la metà del totale, ma la loro presenza si polarizza soprattutto nella categoria D, mentre i ruoli dirigenziali sono a netta maggioranza degli uomini, compresa la posizione del Direttore Generale.

Negli ultimi anni, l'amministrazione ha impegnato le risorse disponibili per eliminare figure di precariato, con la stabilizzazione della quasi totalità dei PTD; questo ha comportato il blocco delle progressioni di carriera, che dura da oltre 10 anni.

L'anzianità anagrafica e di servizio è alta, solo due uomini hanno meno di 30 anni.

Infine, nonostante tra le donne sia presente una maggiore dotazione di titoli di laurea e post laurea, queste risultano meno presenti nell'attribuzione degli incarichi conferiti.

## 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>
Part Time ≤50%	0	2	9	3	0	14	63,64	1,09	0	1	5	2	0	8	36,36	0,75
Part Time >50%	0	5	17	27	25	74	69,81	5,77	0	4	13	13	2	32	30,19	3,01
Tempo Pieno	2	117	311	494	271	1195	53,85	93,14	0	85	329	433	177	1024	46,15	96,24
Totale	2	124	337	524	296	1283			0	90	347	448	179	1064		
Totale %	0,09	5,28	14,36	22,33	12,61	54,67			0,00	3,83	14,78	19,09	7,63	45,33		

<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>
Personale che fruisce del lavoro agile	2	43	119	211	70	445	45,45	100,00	0	37	189	247	61	534	54,55	100,00
Totale	2	43	119	211	70	445			0	37	189	247	61	534		
Totale %	0,20	4,39	12,16	21,55	7,15	45,45			0,00	3,78	19,31	25,23	6,23	54,55		

<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

La distribuzione del personale per tipo di presenza riporta i dati del personale docente e TA, in quanto applicabile ad entrambe le categorie; in particolare, sono stati indicati nella categoria "> 50%" i/le docenti a regime di tempo definito.

La struttura dei dati non ha consentito la possibilità di differenziare tra le due categorie, e in questa prima applicazione ciò rende complessa un'analisi adeguata dei dati presenti.

Inoltre, l'Ateneo non prevede misure di conciliazione ulteriori al lavoro agile; va precisato che il dato si riferisce al cosiddetto lavoro agile emergenziale, l'Ateneo infatti non ha ancora attuato una regolamentazione al riguardo. Si rileva tuttavia che la quota di lavoratori agili è molto elevata (pari al 91%), soprattutto tra le donne (87% degli uomini e 95% delle donne).

In tema di flessibilità oraria, con D.R. n. 378 dell'11/02/2019 è stato approvato il nuovo **regolamento che disciplina**

**I'organizzazione dell'orario di lavoro del personale tecnico-amministrativo**, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato, con esclusione dei dirigenti, entrato ufficialmente in vigore il primo maggio 2019.

Il nuovo regolamento ha l'obiettivo di introdurre modalità di organizzazione dell'orario di lavoro che contemperino le esigenze del servizio e l'ottimale funzionamento delle strutture con le esigenze e gli interessi personali del lavoratore.

L'orario di lavoro nelle strutture universitarie deve essere prioritariamente armonizzato con le esigenze dell'utenza. Lo stesso è articolato, in termini di flessibilità, modalità di turnazione e frazionamento, in modo da garantire la massima efficienza ed efficacia in termini di produttività e qualità dei servizi erogati agli utenti.

L'introduzione della "flessibilità" in ingresso e in uscita e l'articolazione dell'orario di lavoro individuale in 8 fasce orarie, rappresentano validi strumenti per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro del dipendente stesso.

A seguito dell'introduzione del Piano Straordinario "Lavoro agile emergenziale ed altre misure di contenimento dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", dal 10 marzo 2020 l'assetto lavorativo del personale d'Ateneo ha però subito significative modifiche. Il Piano stabilisce che le prestazioni lavorative del personale TA siano svolte in via ordinaria in forma agile, sebbene l'organizzazione del lavoro sperimentata nel corso della pandemia non abbia le caratteristiche proprie del lavoro agile previsto dalla normativa del 2017.

Un presupposto fondamentale che deve essere alla base di qualsiasi progetto di *smart working* è favorire una maggiore autonomia e responsabilità del lavoratore anche nella gestione dei propri tempi di lavoro nel rispetto del dovuto servizio.

Trattandosi di una situazione emergenziale che ha visto in alcuni casi l'impossibilità di separare gli spazi personali (fisici e mentali) da quelli lavorativi non sempre l'attività si è svolta nel rispetto del benessere del dipendente. Per molti dipendenti il tempo si è trasformato in una specie di *continuum* tra impegni familiari e lavorativi, riunioni on line, telefonate e scadenze.

Stando all'esperienza di questi mesi e alla necessità di non svilire la portata delle pur positive ricadute del lavoro da remoto sul benessere psico-fisico dell'individuo, sarebbe troppo riduttivo considerare il **diritto alla disconnessione** solo nei termini di una "pausa" dagli impegni di lavoro oppure dalla connessione (on line e off line).

Così come previsto della legge sul lavoro agile (L. n. 81/2017), *"L'accordo di lavoro agile – e con esso il regolamento di smart working – devono introdurre meccanismi di gestione della prestazione da remoto che assicurino da parte del lavoratore il rispetto dei tempi di riposo (facendo leva anche sulla gestione flessibile dell'orario di lavoro). Dall'altro, laddove si fa riferimento, invece, alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche, esorta ad adottare misure tecniche e organizzative, quindi a strutturare il lavoro proprio per fasi, cicli e obiettivi al fine di garantire sia la disconnessione legata alla prestazione lavorativa e caratterizzata dai momenti di focus e concentrazione, sia la disconnessione funzionale alla conciliazione vita-lavoro."*

L'esperienza della trasformazione da lavoro tradizionale a lavoro smart per essere positiva non deve determinare alcuna defezione nei servizi o nella produttività ma invece deve determinare un miglioramento della qualità di vita e lavoro in tutte le persone coinvolte e della capacità di adattarsi ai cambiamenti.

Negli ultimi mesi l'Università di Catania, nel pieno rispetto dei principi del DPCM del 26 aprile 2020 e del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, ha definito le indicazioni generali per un rientro al lavoro del personale quanto più possibile sicuro e controllato. Le attività in presenza sono riprese in una prima fase con una quota molto bassa di personale. Successivamente l'amministrazione ha chiesto un graduale rientro negli uffici nel rispetto dei criteri individuati dalla normativa di emergenza (attenzione a condizioni individuali di fragilità quali età, disabilità, condizioni patologiche) e con l'attenzione alle politiche di conciliazione, favorendo la turnazione in funzione di specifiche esigenze familiari.

## 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	2643	46,74	3012	53,26	5655	75,43
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	847	71,00	346	29,00	1193	15,91
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	136	21,52	496	78,48	632	8,43
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	5,88	16	94,12	17	0,23
<b>Totale permessi</b>	<b>3627</b>	<b>48,38</b>	<b>3870</b>	<b>51,62</b>	<b>7497</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

Sebbene i congedi riguardino quasi equamente gli uomini e le donne, nell'anno 2020 si registra un incremento dei permessi giornalieri Lg.104/92 del 65,54 % rispetto al 2019 pari a 2239 giornate lavorative, soprattutto tra gli uomini: infatti, l'aumento è dell'86,65% (1227 giorni) per gli uomini e del 50,60% (1012 giorni) per le donne.

I permessi, invece, restano appannaggio quasi esclusivamente degli uomini e nell'anno 2020 si registra una diminuzione rispetto al 2019 dei permessi orari Lg.104/92 del 40,26%, pari a 804 permessi orari in meno, così suddiviso: il -37,20% (205 permessi orari in meno) usufruiti dalle donne ed il -41,42% (599 permessi orari in meno) dagli uomini.

Più limitato il fenomeno dei permessi parentali. Per quanto riguarda quelli giornalieri, nell'anno 2020 si registra un incremento di quelli usufruiti dalle donne del +131,77 % rispetto al 2019 pari a 282 giornate lavorative; per gli uomini il dato resta quasi invariato.

Infine, quasi residuale la fruizione di permessi parentali orari, diminuiti nell'anno 2020 rispetto al 2019 del -63,04% (29 in meno). Il dato percentuale è così suddiviso: il -57,89 % (22 permessi orari in meno) per le donne ed il -87,5 % (7 permessi orari in meno) per gli uomini.

In conclusione durante lo scorso anno, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19, l'amministrazione ha favorito la fruizione di periodi di congedo ordinario, ferie, riposo compensativo e, come si evince dalle tabelle riportate, ciò ha determinato un aumento considerevole dei permessi giornalieri sia per congedo L. 104/92 (assistenza alla disabilità), che per congedo parentale (assistenza figli minori). In quest'ultimo caso l'incremento del 131% è a carico delle donne ed emerge chiaramente che le cure dei figli sono a carico quasi esclusivamente di quest'ultime.

Nell'anno 2020 si registra un decremento di tutti i permessi parentali orari. I fattori che potrebbero aver influito sul decremento dei congedi parentali orari sono la modalità agile, l'introduzione della flessibilità oraria in ingresso e in uscita e dei permessi orari retribuiti per particolari motivi familiari e personali.

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

- Smart working



## 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 **No**  
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Nel corso del 2020 la pandemia ha rallentato e in diversi casi bloccato molte delle iniziative programmate; le azioni presenti nel PAP, approvato dal CdA nella seduta del 30.07.2020, sono le principali iniziative promosse dall'Amministrazione, qui di seguito descritte.

Il CUG ha proposto questionari sul **benessere organizzativo**, che tengono conto anche delle esperienze maturate nella Rete Nazionale dei CUG, prevedendo schede differenziate per il personale docente e TA. La somministrazione, prevista per l'estate 2020, è stata poi rimandata al 2021 per motivi organizzativi. L'intervento ha come obiettivo la redazione e presentazione di un documento di analisi dei risultati. Un gruppo di lavoro del CUG, insieme alla Delegata ai rapporti con gli studenti, ha inoltre progettato questionari di rilevazione del Benessere Organizzativo per la prima volta anche rivolti agli studenti.

Inoltre, il CUG ha costituito la rete dei **referenti degli studenti**, figure rivolte ad affrontare e risolvere criticità degli studenti riguardanti il benessere organizzativo e a fornire loro ulteriore supporto (CUG e servizi di counseling psicologico).

Insieme ad un tavolo tecnico a cui hanno partecipato i dirigenti della didattica, degli affari legali, dei sistemi informativi, della Privacy, CUG e Delegata alle PO, è stato inoltre redatta per la prima volta in Ateneo la proposta di un regolamento per la disciplina delle **carriere alias** per studenti/studentesse che abbiano intrapreso un percorso giuridicamente valido di cambiamento di genere; il regolamento è in attesa di essere approvato dagli Organi Collegiali d'Ateneo.

I Delegati del Rettore alla didattica hanno promosso e realizzato un cruscotto disponibile a tutti i presidenti di CdS, direttori di dipartimento e organi d'Ateneo, per monitorare la presenza di insegnamenti particolarmente critici per la progressione della carriera degli studenti. Il cruscotto è attivo dalla seconda metà del 2020, ed è aggiornato con le informazioni inerenti gli esiti degli esami di profitto e di laurea. Questa azione è stata stimolata anche dal CUG che ha inserito nel PAP l'azione **"colli di bottiglia"** sulla percezione del malessere legato alle discipline considerate come ostacoli.

Sono state avviate azioni di supporto a studenti in situazioni di speciale vulnerabilità psicologiche, anche in esito alla crisi sanitaria, o in difficoltà per di ragioni familiari o socio-economiche nonché di **studenti** irregolari interessati a completare percorsi di studio interrotti grazie alle delegata alle PO e ai rapporti con gli studenti, al COF, al CINAP, al CUG, alle Commissioni Paritetiche, all'Area della didattica, all'ASP e al Policlinico universitario. Sono stati predisposti uno **Spazio in più per l'ascolto** e il supporto psicologico degli studenti in difficoltà e **Percorsi individuali** di affiancamento per il completamento del percorso universitario.

Il gruppo di lavoro interno al CUG ha completato il primo monitoraggio dell'attuazione del **regolamento sull'orario di lavoro** applicato a partire dal 2019, che ha implementato la flessibilità lavorativa con nuovi profili di orario di lavoro e individuazione di fasce orarie di presenza. Con la pandemia, all'analisi è stato aggiunto anche una rilevazione dei lavoratori in lavoro agile emergenziale. In questo ambito il CUG è stato coinvolto dall'amministrazione per un primo studio di un progetto pilota sul **Lavoro Agile**.

Ulteriori azioni, sviluppate dalla delegata alle PO, hanno riguardato la **comunicazione e l'informazione (spazio web)** dedicato - [www.equal.unict.it](http://www.equal.unict.it) (<http://www.equal.unict.it>); e pagine social FB, Twitter, Telegram, Youtub; spazi dedicati alle donazioni; la promozione di azioni sul **contrasto della violenza di genere**, a seguito dell'adesione al protocollo con i

ministri della PA e delle PO e la rete dei CUG; adesione al **Book Discussion Series** su questioni di genere e pari opportunità presso la Scuola Superiore di Catania. Nel corso dell'iniziativa **Sharper's Nights**, le Delegate TM e PO insieme al CUG hanno progettato e realizzato uno 'stand virtuale' volto a informare sulle differenze di genere per ruolo del personale docente.

Infine l'Ateneo ha svolto azioni coordinate in ambito CRUI (**Tavolo di Genere**) con il coinvolgimento della delegata alle PO, del CUG, dei Dipartimenti, del Centro di Ricerca Genus. Si è creato un gruppo di lavoro sul **linguaggio di genere che si è impegnato nella** elaborazione di un documento ispirato alle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo.

Nello stesso ambito è stata predisposta una azione per l'adozione di Linee Guida coerenti con le esigenze di bilanciamento di genere nella composizione delle commissioni di concorso.

Il CUG ha predisposto il Piano delle Azioni Positive puntando sul tema del benessere lavorativo ed organizzativo, sul tema della sicurezza, della discriminazione e il tema del genere.

Grazie alla sensibilità degli organi politici e gestionali dell'Ateneo, si avvierà a breve la **rilevazione del benessere organizzativo del personale TA e docente**, a cui, per la prima volta, verrà affiancato anche un questionario dedicato alla **componente studentesca**. Inoltre, il CUG ha lavorato attivamente sulla discriminazione, anche attraverso la promozione di una **regolamentazione delle carriere** degli studenti e del personale che abbiano intrapreso un percorso giuridicamente valido di cambiamento di genere. Altre azioni riguardano il tema della **vulnerabilità**, trattato con riferimento alla componente studentesca, ma anche ai lavoratori dell'Ateneo, e della **sicurezza**.

Il CUG ha promosso l'attivazione di uno **sportello di ascolto** rivolto a personale e studenti, volto a individuare e intervenire su disagi, per la realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e psicologica.

Un altro tema particolarmente importante riguarda l'**analisi di genere**. Diverse azioni proposte nel Piano sono funzionali a studiare il contesto attuale e giungere alla redazione di un bilancio di genere ragionato e arricchito delle competenze presenti nella nostra comunità, insieme alla delegata alle Pari Opportunità, in linea con quanto definito dalla CRUI.

Inoltre il CUG abbraccia il tema della **conciliazione dei tempi di vita-lavoro** e del benessere dei lavoratori: in questo ambito, sono presenti più azioni dedicate all'applicazione del nuovo regolamento sull'orario di lavoro, e alle misure di conciliazione adottate per il personale docente.

Continua poi lo studio della normativa e dei casi studio sul "**lavoro agile**". Occorre valorizzare l'esperienza, ancora in corso, della forma 'ibrida' di lavoro agile, che tutte le amministrazioni hanno dovuto sperimentare in questo periodo di emergenza legata alla pandemia del COVID-19, per arrivare alla sperimentazione di una forma compiuta e condivisa di questa modalità di lavoro.

Infine un'azione è dedicata alla realizzazione di **luoghi per l'infanzia** per i bambini di età prescolare, figli della popolazione studentesca, del personale docente e di quella tecnico amministrativo, ed è prevista un'indagine per valutarne la fattibilità anche in termini di rilevazione delle esigenze presenti.

Il CUG si propone con il Piano Triennale come interlocutore e promotore di azioni finalizzate al miglioramento del clima di lavoro e studio dell'Ateneo, lavorando in collaborazione con tutte le migliori energie presenti all'interno e all'esterno della comunità universitaria.

### 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>
Aggiornamento professionale	0	12	75	189	93	369	27,03	9,43	0	0	372	564	60	996	72,97	15,97

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>
Competenze manageriali/Relazionali	0	166	654	648	256	1724	37,16	44,04	0	136	1254	1240	286	2916	62,84	46,76
Altro	0	134	394	692	240	1460	46,44	37,29	0	110	534	802	238	1684	53,56	27,00
Obbligatoria (sicurezza)	319	43	0	0	0	362	36,13	9,25	587	53	0	0	0	640	63,87	10,26
Totale ore	319	355	1123	1529	589	3915			587	299	2160	2606	584	6236		
Totale ore %	3,14	3,50	11,06	15,06	5,80	38,57			5,78	2,95	21,28	25,67	5,75	61,43		

<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?:

No

Partendo dal lavoro di analisi svolto negli anni dal CUG e in linea con le indicazioni della Commissione della CRUI sulle questioni di genere (e del relativo gruppo di lavoro sul BdG) e con le buone prassi nazionali ed europee, il coordinamento di ateneo per le pari opportunità su indicazione della delegata del rettore alle PO e in sinergia con il CUG d'Ateneo nel corso del 2020 ha svolto le seguenti attività:

- avviato il processo per la realizzazione del Bilancio di Genere secondo il modello predisposto nelle Linee guida della CRUI, curandone l'integrazione nei documenti di governo e di bilancio dell'Ateneo; un gruppo di lavoro multidisciplinare coordinerà le prime fasi della sensibilizzazione del personale docente, t.a. e della comunità studentesca; la formazione sui contenuti e i metodi del bilancio di genere mediante materiali e video tutorial messi a disposizione dalla CRUI; la raccolta ed elaborazione dei dati disponibili. L'approvazione e la presentazione del Bilancio di Genere UniCT è prevista entro il 2021.
- avviato il processo (parallelo e integrato rispetto alla redazione del Bilancio di Genere) per la stesura del Gender Equality Plan (GEP) 2021-2013 in collaborazione con il CUG di Ateneo, la cabina di regia della Ricerca di ateneo e i docenti delegati competenti per aree di interesse. Il completamento del processo redazionale del GEP UniCT è previsto entro l'autunno 2021 (si veda il più recente documento CRUI Addendum alle Linee Guida sul Bilancio di Genere)
- avviato il processo per la redazione di un documento "Linee guida sulla comunicazione istituzionale dell'Università di Catania", con il coinvolgimento di un gruppo di lavoro specializzato (docenti esperte/i di linguistica e sociolinguistica, giuriste/i e delegati alla comunicazione di ateneo, Aree dirigenziali interessate per competenza)
- avviato la programmazione del Gender Lab di ateneo 2021/22, con focus sulle misure di contrasto della violenza di genere; sulla medicina di genere; sul linguaggio di genere (in collaborazione con la rete UNIRE; il Centro di Ricerca Genus; la rete dei centri Anti-violenza); sull'eguaglianza di genere e il contrasto delle discriminazioni nella ricerca;
- sollecitato la costituzione di un Gender Audit Team con funzioni di rilevazioni statistiche e di monitoraggio dei dati: l'obiettivo è quello di assicurare il continuo monitoraggio e la raccolta dei dati necessari alla redazione dei BdG, in attuazione della Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle

amministrazioni pubbliche”;

- programmato una analisi volta a sistematizzare i dati relativi al precariato della ricerca, che risultano tuttora estremamente frammentari e disorganici;
- avviato l’analisi sulla composizione di genere delle commissioni di concorso al fine di verificare il rispetto della normativa in materia (art. 57, co. 1, lett. a) d. lgs. 165/2001; Direttiva n.2/2019; ANAC, Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione); l’analisi sulla composizione di genere degli organi di governo di ateneo, degli organi di governo dipartimentali e dei Centri di Ricerca.

### 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>	
Commissioni di reclutamento del personale docente	271	47,46	300	52,54	571	77,79	
Commissione personale Tecnico amministrativo 1	3	75,00	1	25,00	4	0,54	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 2	2	50,00	2	50,00	4	0,54	Uomo
Commissioni per incarichi individuali	37	68,52	17	31,48	54	7,36	
Commissioni per servizio di tutorato	42	41,58	59	58,42	101	13,76	
Totale personale	355		379		734		
Totale % sul personale complessivo	15,13		16,15		31,27		

<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

Dai dati forniti, emerge chiaramente la disparità di presenza di genere soprattutto nella posizione di Presidente.

Nelle commissioni di reclutamento del personale docente si registra una leggera prevalenza della componente femminile (300 nel 2020) rispetto a quella maschile (271 nel 2020), in discontinuità rispetto all’anno precedente; tuttavia, sulle 100 commissioni costituite, nel 70% il ruolo di presidenza è assegnato a uomini, come già rilevato anche sui dati del 2019.

Anche nelle commissioni per personale TA si rileva che sui due concorsi espletati, la presidenza è stata assegnata uomini.

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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 %
CAT B tempo indeterminato	€19913,00	€19971,00	€ 58,00	0,29
CAT B tempo determinato	€2814,72	€691,41	€ -2123,31	-307,10
CAT C tempo indeterminato	€22575,70	€22312,70	€ -263,00	-1,18
CAT C tempo determinato	€7465,67	€5267,41	€ -2198,26	-41,73
CAT D tempo indeterminato	€24979,50	€26901,70	€ 1922,20	7,15
CAT D tempo determinato	€5081,64	€4728,37	€ -353,27	-7,47
CAT EP	€47457,50	€40932,20	€ -6525,30	-15,94
Dirigente	€123726,00	€109311,00	€ -14415,00	-13,19
Ricercatori L.240/2010 a tempo determinato	€29946,60	€30447,50	€ 500,90	1,65
Ricercatori	€17783,20	€18819,70	€ 1036,50	5,51
Professori Associati	€34372,10	€34024,60	€ -347,50	-1,02
Professori Ordinari	€50135,30	€50940,40	€ 805,10	1,58

Dai dati disponibili risulta una modesta differenza in ambito retributivo nelle diverse fasce e ruoli, quasi sempre a favore del genere maschile. Una differenza importante si osserva nel ruolo di dirigente, in parte spiegabile con il fatto che 3 dirigenti uomini su 5 e 1 dirigente donna su 2 appartengono alla prima fascia retributiva.

Le uniche categorie dove le donne sembrano avere un differenziale positivo rispetto ai colleghi uomini sono la B e la D a tempo determinato; a tal proposito si segnala tuttavia che la maggioranza delle donne sono state stabilizzate in corso d'anno, e pertanto sui valori delle retribuzioni nette potrebbero pesare in modo difforme eventuali accessori pagati in corso d'anno.

## 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?: Sì

Durante l'anno 2020 il CUG ha continuato a lavorare sui modelli di questionario per l'indagine **Benessere lavorativo** da somministrare al personale TA, Docenti e Studenti. Le rilevazioni che dovevano essere avviate secondo un calendario che avrebbe visto a partire dal settembre 2020, prima gli studenti e successivamente il personale docente e TA sono state posticipate dal Direttore Generale al 2021 per motivi organizzativi legati all'emergenza pandemica in atto. L'azione è stata infine oggetto di discussione nell'incontro dell'11 novembre 2020 con il Direttore Generale, e dietro raccomandazione del CUG è stata prevista anche **nel POLA** (approvato il 20 gennaio 2021).

La rilevazione sugli studenti si basa su un questionario progettato dal CUG, insieme al contributo della Delegata ai rapporti con gli studenti, e riguarda un'indagine di cui ci sono poche esperienze in Italia.

In ciascuno dei tre questionari già approvati dal CUG, sono state integrate alcune domande legate all'esperienza di lavoro e studio a distanza e aggiunte domande finali utili a sondare le esigenze della comunità universitaria in relazione alla organizzazione di un Asilo aziendale, propedeutiche all'azione "Ateneo per l'infanzia" (Azione 23)

Inoltre, il 24 novembre 2020, i rappresentanti degli studenti negli Organi di Ateneo, tra cui anche quelli del CUG, hanno presentato agli Organi centrali di Ateneo una Richiesta di elaborazione del piano integrato per Individuazione e **Supporto "Studenti in difficoltà"**; il 2 dicembre 2020 si sono riuniti la presidente del CUG e i responsabili coinvolti (Delegata ai rapporti con gli studenti, Delegato Cinap, Delegato COF e delegata alle Pari Opportunità), al fine di avviare una collaborazione per istituire uno **spazio di ascolto** (Azione 1).

Al contempo la presidente del CUG, insieme alla delegata per gli studenti, delegata alle Pari Opportunità e tutor didattici, ha svolto attività di supporto al percorso individuale, per il completamento del percorso universitario, di studenti vulnerabili e in difficoltà.

Il CUG ha lavorato anche sul tema della **disabilità** al fianco del CINAP (centro servizi dedicato al tema della disabilità) per far emergere la parte sommersa delle difficoltà. Parallelamente si sono svolte attività di ascolto e counseling psicologico grazie al contributo del COF ( Centro Orientamento e counseling psicologico)

Il servizio di *counseling* psicologico è un servizio di supporto psicologico gratuito riservato agli studenti dell'Università di Catania, ai quali viene data la possibilità di usufruire di un massimo di cinque colloqui per affrontare problematiche di natura personale, relazionale e di studio. Nello specifico lo studente viene aiutato ad affrontare e superare le difficoltà causate da ansia, impasse nello studio, relazioni interpersonali insoddisfacenti, difficoltà che possono rendere problematica l'esperienza universitaria. In seguito all'emergenza Covid19, i colloqui in sede sono stati sospesi e, fin dal 12 marzo 2020, il counseling psicologico è stato riorganizzato in un servizio di supporto a **distanza grazie al quale non è più necessario recarsi fisicamente presso la sede**, ma basta un collegamento alla rete internet in un luogo che possa garantire privacy e assenza di terze persone. In questo modo, fin dai primi giorni dell'emergenza **è stato possibile garantire la continuità al servizio attraverso la modalità a distanza**, modalità **già sperimentata in fase pre-covid per due casi di studenti in erasmus all'estero**, con la differenza che, nel corso dei mesi, si è passati dall'iniziale utilizzo di skype, al collegamento sulla piattaforma microsoft teams.

Rispetto alla modalità a distanza e alla qualità dell'intervento, **si segnala un feedback positivo** da parte degli utenti e un'efficace gestione dei colloqui con tale modalità. Si segnala, inoltre, che **l'attività di questo ultimo anno ha, purtroppo, fatto emergere un incremento dei disturbi d'ansia rispetto alla fase pre-covid e un generale e molto pericoloso abbassamento del tono dell'umore che richiede un potenziamento del servizio**.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Oltre ad aver promosso l'attivazione dello sportello d'ascolto, il CUG ha partecipato attraverso la sua Presidente al tavolo di

lavoro d'Ateneo per l'unificazione del Codice Etico e del Codice di comportamento in un unico documento.

Nella versione finale, recentemente approvata dagli organi, sono state introdotte diverse novità tra cui la Consigliera di fiducia, chiarite le procedure delle segnalazioni attraverso una distinzione dei destinatari, e infine una prassi di monitoraggio e controllo delle attività svolte nel corso dell'anno, che serviranno come evidenza anche per il lavoro di verifica e controllo attribuito al CUG.

Infine, nel Codice sono previste anche indicazioni sulla condotta dei dipendenti e degli studenti, non solo dell'Ateneo, ma anche in visita (studenti in mobilità in ingresso e visiting persons).

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

Il CUG, nella persona della sua Presidente, ha curato le segnalazioni informali pervenute da lavoratori/trici e da studenti/sse, nel pieno rispetto della privacy dei/le segnalanti; gli interventi sono stati rivolti alla verifica delle segnalazioni, e ad un'azione di confronto e mediazione all'interno delle strutture organizzative di pertinenza che hanno portato ad una risoluzione degli eventi con piena soddisfazione di tutti gli attori coinvolti.

Inoltre, una studentessa è stata accompagnata alla risoluzione del disagio personale manifestato, attraverso soluzioni personali adottate anche con l'ausilio degli uffici competenti per consentire il completamento degli studi intrapresi.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Valutazione delle candidature presentate con call interna, e approvazione del CdA

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Data: 10/01/2019

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:  
€20000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto Formazione interna dei componenti del CUG: Direttiva 2/2019

di formazione:

Formazione interna dei componenti del CUG:  
CUG e ciclo della Performance

Esiste una sede fisica del cug?: **Sì**

Esiste una sede virtuale?: **Sì**

Sede virtuale : **Piattaforma TEAMS dell'Amministrazione**

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

**5**

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **Sì**

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

Rete nazionale dei CUG

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane

## Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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

- In occasione dell'approvazione del POLA, il CUG è stato consultato prima dell'approvazione da parte degli Organi

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? **Sì, in buona parte**

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- un'azione di controllo ex post da parte del CUG è stata prevista nel nuovo Codice Etico e di comportamento

## Considerazioni conclusive

Nel corso del 2020, il CUG ha riscontrato una maggiore attenzione alle tematiche di propria competenza e il riconoscimento del ruolo da parte degli organi dell'Ateneo. Prova di questo è stata una redazione del PAP a valle di un processo di ascolto di tutti gli attori istituzionali dell'Ateneo, a cui è seguita per la prima volta l'adozione da parte dell'Amministrazione del Piano delle Azioni Positive. Inoltre, sul piano interno, un positivo riscontro è ravvisabile anche nella pronta e fattiva collaborazione riscontrata da parte degli uffici, manifestata da ultimo anche nella disponibilità e competenza messa a disposizione per la trasmissione dei dati richiesti per la presente relazione.

Il Comitato ha speso molto impegno e tempo anche nel rafforzamento delle collaborazioni nazionali e dell'empowerment, attraverso un fattivo contributo alla Rete Nazionale dei CUG a cui aderiscono oggi oltre 250 amministrazioni di tutti i comparti. Dall'avvio della fase pandemica, le assemblee plenarie si sono svolte sulla piattaforma TEAMS dell'Ateneo, e le indagini condotte sono state progettate e realizzate da componenti del CUG dell'ateneo. La partecipazione alla Rete ha consentito di aderire da subito al Protocollo sul contrasto alla violenza di genere in ambito lavorativo siglato nel corso del 2020 tra i ministeri alle pubbliche amministrazioni e alle pari opportunità. Inoltre, aderisce anche alla Conferenza nazionale degli organismi di pari opportunità delle università italiane. Infine, attraverso la Delegata alle Pari Opportunità, con la quale il CUG collabora attivamente, si arricchisce anche del lavoro svolto dal gruppo delle Pari Opportunità organizzato dalla CRUI.

Il CUG, come condiviso anche in sede nazionale, si muove su ambiti di competenza trasversali a più attori presenti nelle realtà gestionali delle amministrazioni, e ciò richiede una maggiore necessità di ascolto e condivisione, nel rispetto dei diversi ruoli e lavorando spesso su interstizi generati dall'apertura a percorsi innovativi; la strada da percorrere è ancora lunga, ma si ritiene che il percorso sia di crescita individuale e collettiva.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-catania-2021>