



## Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Messina - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi di Messina

Acronimo:	UNIME
-----------	-------

---

Regione:	Sicilia
----------	---------

---

Provincia:	ME
------------	----

---

Comune:	Messina
---------	---------

---

CAP:	98121
------	-------

---

Indirizzo:	Piazza Pugliatti N. 1
------------	-----------------------

---

Codice Amministrazione:	udsm_me
-------------------------	---------

---

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

---

Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
------------	---

---

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500
--	-------------

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 – 2021

[piano\\_azioni\\_positive\\_udsm\\_me-triennio\\_2019-2021-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsm_me-triennio_2019-2021-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_udsm\\_me-triennio\\_2019-2021-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsm_me-triennio_2019-2021-anno_.pdf)) (1.25 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	EP5	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	EP4	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	EP3	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	EP2	0	0	2	5	1	0	0	1	4	3
Personale non dirigente	EP1	0	0	1	4	0	0	0	4	0	2
Personale non dirigente	D8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	D7	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
Personale non dirigente	D6	0	0	0	1	2	0	0	0	1	6
Personale non dirigente	D5	0	0	0	1	1	0	0	0	3	11
Personale non dirigente	D4	0	0	2	14	6	0	0	1	7	3
Personale non dirigente	D3	0	1	12	14	8	0	0	20	16	22
Personale non dirigente	D2	0	3	12	14	4	0	1	15	20	1
Personale non dirigente	D1	0	8	17	7	3	0	5	19	10	3

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	C8	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	C7	0	0	1	2	5	0	0	0	6	4
Personale non dirigente	C6	0	0	3	12	5	0	0	3	7	4
Personale non dirigente	C5	0	0	2	25	17	0	0	1	14	12
Personale non dirigente	C4	0	0	5	22	3	0	0	7	15	5
Personale non dirigente	C3	0	1	16	29	29	0	1	19	37	31
Personale non dirigente	C2	0	0	6	9	2	0	0	11	14	4
Personale non dirigente	C1	0	3	3	3	4	1	2	9	1	2
Personale non dirigente	B7	0	0	0	0	1	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	B6	0	0	2	10	4	0	0	0	4	3
Personale non dirigente	B5	0	1	3	7	4	0	1	2	11	2
Personale non dirigente	B4	0	1	3	8	7	0	0	0	3	2
Personale non dirigente	B3	0	0	1	15	7	0	0	3	5	4
Personale non dirigente	B2	0	0	2	3	1	0	0	1	1	4
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

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
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	0	0	4	1	0	0	1	10	9
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	0	29	43	39	0	0	29	51	36
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	15	64	85	0	0	6	37	40
Personale non dirigente	Professori Associati	0	0	82	73	58	0	0	67	84	37
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato	0	16	42	3	0	1	18	50	7	0
Totale personale		0	34	262	397	298	2	28	272	378	256
Totale % sul personale complessivo		0,00	1,76	13,60	20,60	15,46	0,10	1,45	14,12	19,62	13,28

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	0	38	84	50	15	187	50,13	18,87	3	30	95	49	9	186	49,87	19,87
Tra 3 e 5 anni	0	7	28	26	6	67	51,15	6,76	0	6	29	19	10	64	48,85	6,84
Tra 5 e 10 anni	0	4	39	45	13	101	48,33	10,19	0	1	43	39	25	108	51,67	11,54
Superiore a 10 anni	0	3	108	279	246	636	52,39	64,18	0	4	110	266	198	578	47,61	61,75
Totale	0	52	259	400	280	991			3	41	277	373	242	936		
Totale %	0,00	2,70	13,44	20,76	14,53	51,43			0,16	2,13	14,37	19,36	12,56	48,57		

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

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

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

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
A - tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	84	59,57	57	40,43	141	7,32
A - tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	155	52,72	139	47,28	294	15,26
A - tempo indeterminato	Laurea	29	53,70	25	46,30	54	2,80
A - tempo indeterminato	Laurea magistrale	125	39,68	190	60,32	315	16,35
A - tempo indeterminato	Master di I livello	20	40,82	29	59,18	49	2,54
A - tempo indeterminato	Master di II livello	5	38,46	8	61,54	13	0,67
A - tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	24	48,98	25	51,02	49	2,54
docenti e ricercatori	Laurea	549	54,25	463	45,75	1012	52,52
Totale personale		991		936		1927	
Totale % sul personale complessivo		51,43		48,57		100,00	

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

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

**Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale tecnico-amministrativo** si registra un'incidenza sul personale complessivo del 49% di uomini e del 51% di donne. Con riferimento alla fascia di età <30 anni, quella da 41 a 50 anni e il personale di genere femminile supera di poche unità quello maschile; con riferimento alla fascia di età 31-40, 51-60 e >60 anni il personale di genere maschile è numericamente superiore a quello di genere femminile. Il personale TA di genere maschile con inquadramento B (da B2 a B6) è pari al 63% rispetto a quello femminile che è al 36%. Il personale TA di genere maschile con inquadramento C (da C1 a C8) è pari al 49% rispetto a quello femminile pari al 51%. Il personale TA di genere maschile con inquadramento D (da D1 a D7) è pari al 44% rispetto a quello femminile pari al 56%. Con riferimento al personale TA con inquadramento EP (da EP1 a EP5) si registra il 43% di presenza maschile contro il 57% per le donne. Infine si registrano 20 unità di genere femminile e 5 unità di genere maschile con l'inquadramento "Collaboratore ed Esperto linguistico 500 ore". Il 54% del personale TA complessivo ricopre posizioni di responsabilità non dirigenziali di cui si registra una percentuale del 53% di uomini e del 47% di donne. In ordine alla permanenza nel profilo e nel livello, con riferimento al personale TA dirigenziale si segnalano 4 unità di cui 3 uomini e 1 donna.

**Dall'analisi dei dati sulla composizione del personale docente** si registra un'incidenza sul personale complessivo del 54% di uomini e del 46% di donne. Con riferimento alla classe di età 31-41 anni si registra una maggiore presenza del personale docente femminile rispetto a quello maschile; in relazione alle classi di età da 41 a 50, 51-60 e >60 anni il personale docente di genere maschile supera quello femminile. I professori di prima fascia sono 164 di sesso maschile e 83 di sesso femminile; i professori di seconda fascia sono 213 di sesso maschile e 188 di sesso femminile; i ricercatori universitari sono 108 di sesso maschile e 116 di sesso femminile; RTD A e B sono 61 di sesso maschile e 76 di sesso femminile.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	0	32	258	374	282	946	50,83	95,46	2	28	264	370	251	915	49,17	97,76
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	22,22	0,20	0	0	1	3	3	7	77,78	0,75
Part Time ≤50%	0	2	7	19	15	43	75,44	4,34	0	1	6	5	2	14	24,56	1,50
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>265</b>	<b>394</b>	<b>298</b>	<b>991</b>			<b>2</b>	<b>29</b>	<b>271</b>	<b>378</b>	<b>256</b>	<b>936</b>		
<b>Totale %</b>	<b>0,00</b>	<b>1,76</b>	<b>13,75</b>	<b>20,45</b>	<b>15,46</b>	<b>51,43</b>			<b>0,10</b>	<b>1,50</b>	<b>14,06</b>	<b>19,62</b>	<b>13,28</b>	<b>48,57</b>		

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

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

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

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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	2	2	0	4	57,14	2,09	0	1	1	0	1	3	42,86	1,07
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,52	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 69,44%	0	0	1	0	0	1	50,00	0,52	0	0	0	1	0	1	50,00	0,36
PT VERTICALE ANNUALE 91,67%	0	0	0	1	0	1	33,33	0,52	0	0	1	1	0	2	66,67	0,71
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	3	4	100,00	1,43
Personale che fruiva di orari flessibili	0	3	7	11	2	23	62,16	12,04	0	2	7	5	0	14	37,84	5,00
Personale che fruisce del lavoro agile	0	11	59	68	18	156	38,81	81,68	0	9	92	100	45	246	61,19	87,86
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	3	1	1	5	33,33	2,62	0	1	5	3	1	10	66,67	3,57
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>21</b>	<b>191</b>			<b>0</b>	<b>13</b>	<b>106</b>	<b>111</b>	<b>50</b>	<b>280</b>		



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>
Totale %	0,00	2,97	15,29	17,83	4,46	40,55			0,00	2,76	22,51	23,57	10,62	59,45		

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

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

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

Con riferimento alla conciliazione vita/lavoro, l'Ateneo ha adottato regolamenti su lavoro agile e telelavoro. Dall'analisi dei dati del personale TA e CEL assunto con part-time inferiore o uguale al 50% a tempo indeterminato si registrano 14 donne e 43 uomini; con riferimento al personale TA e CEL assunto con part-time superiore al 50% a tempo indeterminato si registrano 7 donne e 2 uomini.

Dall'analisi delle misure di conciliazione per genere ed età si registra una maggiore propensione del personale femminile alla fruizione di lavoro agile (61%) e telelavoro (67%) contro rispettivamente il 39% e il 33% dei colleghi uomini per le stesse misure. Situazione opposta si ha per la fruizione di orari flessibili dove gli uomini ne usufruiscono di più rispetto alle donne (62% contro il 38%). In relazione alle diverse categorie di part time analizzate, il part-time verticale al 50% registra una maggiore presenza di uomini (57%) rispetto alle donne (43%). Nel part time orizzontale al 50% vi è la presenza esclusiva del personale maschile nella composizione di questa categoria. Stessa situazione ma di genere opposto si presenta per il part time orizzontale al 83% dove la composizione femminile del personale è pari al 100%. Uguale quota di donne e uomini è registrata nel part time orizzontale settimanale al 69,44% mentre nel part time verticale annuale al 91,67% il personale è composto per due terzi di uomini.

## 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	1970	38,45	3153	61,55	5123	78,94
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	400	41,15	572	58,85	972	14,98
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	120	35,82	215	64,18	335	5,16
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	29	48,33	31	51,67	60	0,92
Totale permessi	2519	38,81	3971	61,19	6490	

<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

Relativamente ai congedi parentali e permessi L. 104/1992, il personale Tecnico Amministrativo e i Collaboratori esperti linguistici hanno globalmente fruito di 5123 permessi giornalieri, con una maggiore richiesta da parte del personale di genere femminile (62 %) rispetto a quello maschile (38 %). Per quanto riguarda le ore di permesso fruiti dal personale pari a 972 ore totali, il 59% delle ore sono state richieste dal personale femminile contro il 41% del personale maschile. Nel

numero di permessi giornalieri per congedi parentali fruiti, di 335 permessi totali, il 64% sono stati richiesti dalle donne mentre ne ha usufruito il 36% degli uomini. Infine, il 52% del totale dei permessi orari per congedi parentali è stato richiesto dal personale femminile. Diversamente, gli uomini hanno richiesto 29 su 60 permessi orari totali (pari al 48%) per i congedi parentali

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

IL CUG UniME ha individuato nel piano triennale delle azioni positive le seguenti 10 LINEE D'AZIONE:

- 1) **Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG:** sito web per diffondere le attività del CUG, divulgare iniziative nazionali e internazionali rivolte per la cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo. Rapporti con i Dipartimenti e nomina referenti di Dipartimento; presentazione del CUG, presso Dipartimenti (11.3.2021 Dipartimento di Giurisprudenza, 30.3.2021 DICAM), strutture universitarie, nonché al pta.
- 2) **Azioni di promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni e della tutela dei soggetti fragili** 22.12.2020 webinar su "Diversi e diverse da chi?" con la partecipazione attiva degli studenti; 3-4.12. 2020, Convegno Annuale Conferenza Nazionale su "Smart Academia. Valutazione, lavoro, benessere ed equità nell'università che cambia", relazione della Presidente su "Benessere e lavoro durante l'emergenza Covid-19"; attribuzione di due premi laurea alla memoria della prof.ssa M. A. Cocchiara; 20.10.2020 pergamena di laurea studentessa vittima di femminicidio. CUG e Ateneo promuovono l'iniziativa "Un calcio al razzismo", giunta alla V edizione, campagna di sensibilizzazione e di informazione per promuovere il dialogo interculturale fra i giovani attraverso lo sport.
- 3) **Azioni di formazione/informazione ed alfabetizzazione informatica;** organizzazione corsi di alfabetizzazione digitale e corsi specifici per dipendenti e studenti diversamente abili.
- 4) **Azioni di prevenzione e tutela della salute psico-fisica:** 31.3.2020 attivazione sportello di supporto dello studente durante il COVID.
- 5) **Azioni di conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e di tutela dei lavoratori/lavoratrici con bambini:** Regolamento telelavoro, DR 2036 del 4.10.2018, Regolamento lavoro agile, DR 2692 del 6.12.2018, in corso di attivazione baby pit stop e parcheggi rosa.
- 6) **Azioni di prevenzione e contrasto della violenza e di ogni altra forma di discriminazione fisica e/o morale;** espletamento procedura incarico di consulente di fiducia; adesione "posto occupato"; patrocinio webinar 25.11.2020 "La protezione della donna negli strumenti giuridici internazionale ed interni" e "L'intervento penale contro la violenza di genere".
- 7) **Azioni di monitoraggio** partecipazione indagine "IL LAVORO DA REMOTO NEGLI ATENEI ITALIANI", monitoraggio delle carriere, indagini conoscitive, ricerche e analisi sul clima lavorativo con supporto e concorso Ufficio personale, Ufficio disabili, Ufficio prevenzione e sicurezza, Centro statistico d'Ateneo.
- 8) **Azioni di rete** adesione rete nazionale CUG e Conferenza Nazionale degli organismi nazionali di parità; 25.09.2020

confronto con CUG Policlinico UniMe; 8.3.2021 azione di rete tra CUG UniMe, CUG Policlinico, CUG comune e città metropolitana di Messina ai fini di raggiungere la giusta realizzazione personale e professionale e di ottenere quel rispetto che è alla base di ogni rapporto umano.

9) **Azioni per accedere ai fondi comunitari e a progetti nazionali sul principio di non discriminazione:** creazione gruppo di lavoro per redazione progetto Horizon Europe.

10) **Azioni di rendicontazione delle attività, cd Bilancio di mandato a conclusione del mandato quadriennale del CUG 2019-2022**

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

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	32	104	136	77	349	54,45	5,41	0	52	96	132	12	292	45,55	3,63
Aggiornamento professionale	0	0	390	141	40	571	48,23	8,85	0	0	308	265	40	613	51,77	7,61
Competenze manageriali/Relazionali	0	43	279	172	6	500	39,25	7,75	0	26	425	171	152	774	60,75	9,61
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	20	16	4	44	100,00	0,55
Violenza di genere	0	0	0	0	4	4	7,55	0,06	0	4	24	13	8	49	92,45	0,61
Altro	0	281	1839	2308	597	5025	44,46	77,92	45	248	2388	2628	969	6278	55,54	77,99
Totale ore	0	356	2612	2757	724	6449			45	334	3261	3225	1185	8050		
Totale ore %	0,00	2,46	18,02	19,02	4,99	44,48			0,31	2,30	22,49	22,24	8,17	55,52		

<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

Dalla lettura dei dati emersi relativi alle ore di formazione fruite, in base alla fascia di età e di genere del personale T.A., è possibile trarre alcune riflessioni. Donne e uomini appartenenti alla fascia di età dai 40 ai 60 anni sono quelli più interessati alla formazione, le donne in ogni caso più degli uomini. Le tematiche del GUG e la violenza di genere sono purtroppo aree di formazione che al momento interessano e coinvolgono solo le donne, ma questo è frutto e, della composizione del CUG che ha in seno pochissimi uomini e, dal mancato coinvolgimento dell'intero personale T.A. alle azioni positive che potenzialmente potrebbe trovare adesione anche in una utenza maschile. Le competenze manageriali e professionali, insieme all'aggiornamento professionale presentano una incidenza maggiore nelle donne, rispetto agli uomini, dati che indicano una tendenza e un desiderio di crescita e arricchimento professionale rispetto alla propria posizione. Interessante è l'osservazione della flessione iniziale riscontrata nelle donne, relativa alla fruizione della formazione in queste aree, all'interno della fascia di età dai 31 ai 40 anni, dato che può essere interpretato come causa di una tardiva entrata nel mondo del lavoro e/o in ogni caso di un maggiore impegno profuso nella vita familiare che solo negli anni successivi potrà tradursi in un impulso di riscatto personale e professionale.

### 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>	
Selezione interna - Progressione Economica Orizzontale	7	70,00	3	30,00	10	5,52	Uomo
Reclutamento ricercatori	17	58,62	12	41,38	29	16,02	
Reclutamento professori	53	74,65	18	25,35	71	39,23	
Reclutamento professori	53	74,65	18	25,35	71	39,23	
Totale personale	130		51		181		
Totale % sul personale complessivo	6,75		2,65		9,39		

<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

Con riferimento alle procedure selettive per il personale tecnico amministrativo, nell'anno 2020 si è insediata una sola Commissione, quella relativa alla PEO (progressione economica orizzontale) con una composizione prevalentemente femminile. In relazione alla composizione delle commissioni per il reclutamento del personale docente per l'anno 2020 relativamente ai Ricercatori si segnala il 58,6% di uomini e il 41,4% di donne e una prevalenza di uomini (2/3) quali Presidente di Commissione. Con riferimento al reclutamento dei Professori, la commissioni sono state composte per il 74,6% da uomini e per il 25,4% da donne, con una netta prevalenza di Presidenti di sesso maschile (17/4).

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

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 %
Professori Ordinari	€51,42	€52,09	€ 0,66	1,28
Professori Associati	€32,39	€33,46	€ 1,07	3,20
RICERCATORI UNIVERSITARI	€31,13	€32,02	€ 0,89	2,77
Personale tecnico amministrativo	€19,62	€19,64	€ 0,02	0,09
Collaboratori esperti linguistici	€28,88	€23,78	€ -5,10	-21,43
Dirigenti	€58,21	€57,03	€ -1,18	-2,07
	€0,00	€0,00	--	--

In relazione alla retribuzione onnicomprensiva netta media del totale complessivo del personale docente, il divario economico uomo/donna tra i Professori Ordinari è dell'1,28%, per i Professori Associati del 3,20%, per i Ricercatori Universitari a Tempo Indeterminato del 2,77%. In relazione alla retribuzione onnicomprensiva netta media del totale

complessivo del personale Tecnico Amministrativo, il divario economico uomo/donna è dello 0,09%, per i Collaboratori esperti linguistici del -21,43% e infine per i Dirigenti del -2,07%.

## 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**

L'Ateneo avvia ogni anno, attraverso la partecipazione al progetto *Good Practice*, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, indagini sul benessere organizzativo del personale tramite la somministrazione di questionari on line, i cui risultati rappresentano strumenti utili ad evidenziare la percezione dei dipendenti sulle tematiche indagate.

L'indagine è rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo coinvolto anche attraverso una campagna di informazione svolta nel periodo d'avvio della rilevazione e durante la stessa.

Il questionario somministrato risulta diviso in 14 ambiti di indagine, ciascuno composto da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a sei livelli, in cui il livello 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e il livello 6 il totale accordo.

Il tasso di risposta dell'ultima indagine, condotta nel 2019 e i cui risultati sono ad oggi disponibili, è risultato pari a circa il 23%.

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: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

- Sportelli di supporto psicologico per studenti UniMe aperti dal 2018: un consulente aiuterà lo studente e la studentessa ad analizzare i problemi e individuare le strategie per superarli;

- Sportelli di supporto psicologico per docenti e personale amministrativo UniMe dal 2018;

- Sportelli di supporto psicologico per dipendenti e operatori sanitari policlinico UniMe da marzo 2020;

- in data 23.12.2020, prot. n. 0133066, l'Università degli Studi di Messina - sentito il CUG -ha adottato il Codice di

Comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università

- 13.3.2014 CODICE DI COMPORTAMENTO DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MESSINA

- 14.9.2009 CODICE DEI COMPORTAMENTI NELLA COMUNITÀ UNIVERSITARIA ISPIRATI AD ETICA PUBBLICA

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Nel quadro della pianificazione strategica di Ateneo, da cui promana anche il Piano della *Performance*, una delle linee strategiche previste è volta a <Favorire l'efficienza gestionale, il potenziamento delle infrastrutture, il miglioramento dei servizi, promuovendo l'ascolto dell'utenza e il benessere organizzativo>. In particolare, il Piano della Performance 2020 (PIP), in linea con il suddetto Piano Strategico di Ateneo 2020/22, declina l'obiettivo strategico "Valorizzare il ruolo del personale T.A., migliorando il benessere organizzativo e promuovendo la formazione e la crescita delle competenze" in svariati obiettivi operativi tra i quali:

- Avvio di formazione per il personale volta a promuovere il benessere organizzativo in accordo con le azioni programmate dal Piano di Azioni Positive 2019/2022 (CUG);
- Potenziare il servizio di supporto psicologico per il personale docente e non docente dell'Università di Messina (CERIP);
- Resoconto per valutare l'esito dell'implementazione degli istituti del telelavoro e del lavoro agile analizzando in particolare i risultati organizzativi conseguiti in termini di efficienza, contenimento costi, conciliazione, ambiente e livello di soddisfazione.

Inoltre, l'obiettivo strategico <Rafforzare le relazioni con il contesto territoriale di riferimento attivando azioni di *public engagement* con iniziative di alto valore educativo, culturale e di sviluppo della società e attraverso strumenti di rendicontazione sociale> trova corrispondenza, nell'ambito del PIP, nell'obiettivo operativo "Introduzione di un Sistema di Rendicontazione Sociale" che dà impulso al complesso processo di redazione del Bilancio Sociale nel quale il *Gender Equality Plan* e il *Gender Budgeting* assumeranno un ruolo determinante.

La valutazione degli obiettivi di *performance* organizzativa, qui citati, è oggi *in fieri* e si completerà con l'approvazione della "Relazione sulla *Performance* 2020" ad opera del CdA e del NdV, concludendo il ciclo della performance per l'anno 2020 e dando conto ai cittadini e agli *stakeholder* interni ed esterni dei risultati che l'Ateneo ha conseguito anche nell'ambito del benessere organizzativo e della parità di genere.

In riguardo ai rapporti tra *performance* individuale e *performance* organizzativa, occorre *in primis* specificare che la performance individuale si compone di più elementi:

- i risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza (*Performance* organizzativa di struttura);
- i risultati dell'amministrazione nel suo complesso cui il valutato contribuisce (*Performance* organizzativa istituzionale);
- i risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;
- i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione.

Risulta evidente, pertanto, che le due dimensioni (*performance* individuale e organizzativa) sono fortemente correlate.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato dall'Ateneo peloritano nel 2020, definisce l'incidenza delle diverse componenti sulla valutazione della *Performance* individuale.

In particolare, il peso percentuale della *performance* organizzativa varia, in base alla posizione organizzativa e al livello di

responsabilità. Per i Dirigenti, il personale EP e il personale responsabile di unità organizzativa, la *performance* organizzativa contribuisce, in maniera prevalente, alla valutazione della *performance* individuale. La stessa rilevanza non è, invece, prevista per il personale responsabile di unità operativa e il personale senza incarichi di responsabilità per il quale la misurazione e la valutazione della performance individuale sono maggiormente collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (ove esistenti) e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. In quest'ultimo caso, infatti, è l'appartenenza ad una categoria professionale (B; C; D) che determina l'incidenza della *performance* organizzativa.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nominato con D.R. prot. n. 20054 del 27 febbraio 2019. Il CUG si è insediato, alla presenza del Magnifico Rettore prof. Salvatore Cuzzocrea, il 5 marzo 2019

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 27/02/2019

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: INIZIATIVE DI FORMAZIONE/INFORMAZIONE PER GLI STUDENTI E LE STUDENTESSE - Convegno su "Lo sport: principi, valori e regole", 25 gennaio 2020 - Webinar su "Smart working e tutela del lavoratore", 12 e 13 maggio 2020 - Webinar su "App Immuni Tra tutela dell

Sono stati realizzati, a costo zero, i seguenti interventi oggetto di formazione del personale TA - Webinar su "Smart working e tutela del lavoratore", 12 e 13 maggio 2020 - Webinar interdisciplinare su "I soggetti deboli nel mercato del lavoro", 30 novem

---

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	piattoforma microsoft teams
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	9
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

---

## Attività

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

- 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
- 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
- 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

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

- In data 23 dicembre 2020, prot. n. 0133066, l'Università degli Studi di Messina - sentito il CUG - ha adottato il Codice di Compo

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?

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



## Considerazioni conclusive

Dall'esame dei dati forniti dall'Ateneo, oggetto di esame nella presente relazione, emerge che la compagine femminile del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo è quasi equivalente a quella maschile; si registra, infatti, un'incidenza sul personale complessivo del 49% di uomini e del 51% di donne. Viceversa, con riferimento ai ruoli apicali ancora si registra uno squilibrio di genere: a fronte di 4 dirigenti uomini si segnala una sola dirigente donna. Anche con riferimento al personale docente, a fronte di uno squilibrio a favore del genere maschile in relazione alla prima fascia, nella seconda fascia e nel ruolo di ricercatore il divario appare più contenuto.

Distribuzione studentesca per genere. Nell'anno 2019/2020 si registra l'iscrizione del 63,1% di studentesse e del 36,9% di studenti. Si segnala nello stesso anno una percentuale di laureati/e così distribuiti: laurea triennale 61% donne e 39% uomini; laurea specialistica/magistrale 68% donne e 32% uomini; laurea magistrale a ciclo unico 57% donne e 43% uomini.

In Ateneo sono state adottate azioni per affrontare situazioni di potenziale discriminazione. Tra queste, la nomina: Prorettrice al Welfare e alle Politiche di Genere, delegata agli Sportelli di assistenza psicologica, delegata ai Servizi disabilità e DSA, delegata al Benessere organizzativo, garante degli studenti.

Istituzione, agosto 2020, per l'anno accademico 2020/21, di un Fondo pari a 240.000 euro per incentivare l'attività di ricerca durante la maternità con l'intento di attivare un assegno di tipo B della durata di 12 mesi grazie al quale le docenti che affrontano una maternità potranno usufruire di un supporto di personale per la prosecuzione della loro attività di ricerca nei mesi in cui sono costrette ad una interruzione / rallentamento dell'attività.

Particolare attenzione ha rivolto l'Ateneo alla Formazione del personale, erogando una formazione pari a 8050 ore per le donne e 6449 per gli uomini. Occorre, invero, segnalare che relativamente alle tematiche CUG la formazione è solo femminile e che, con riferimento alla violenza di genere, si registra una percentuale del 92,45% femminile e solo una percentuale del 7,55% maschile, dati questi che sollecitano azioni più mirate.

Con riferimento alle forme di organizzazione del lavoro, durante l'emergenza Covid-19 l'Ateneo ha prontamente attivato la piattaforma al fine di consentire sia al personale tecnico-amministrativo che al personale docente lo svolgimento di *smart working* che ha permesso di erogare puntualmente ed efficacemente tutti i servizi dell'Ateneo. Si auspica per il futuro che l'accesso allo *smart working*, laddove il servizio erogato lo renda possibile, venga mantenuto anche se in misura ridotta, al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro.

Inoltre, si sollecita l'Amministrazione all'attivazione di uno sportello di ascolto per le problematiche connesse al *mobbing* che potrebbe, in sinergia con il/la nominando/a Consulente di Fiducia, rappresentare una misura concreta a sostegno del benessere organizzativo e si auspica che l'Ateneo implementi l'attività del CERIP.

Oltre alla diffusione della cultura di genere e alle finalità previste dalla legge, obiettivo prioritario del CUG è quello di far percepire alla comunità universitaria, in tutte le sue componenti, che le pari opportunità non riguardano solo le differenze di genere, ma un orizzonte molto più ampio, comprendente tutte le diversità legate all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, alle eventuali disabilità, permanenti o temporanee, e all'età. In questa prospettiva è stata elaborata la programmazione per il quadriennio 2019-2022 delle attività del CUG, raccolte nel Piano triennale di Azioni Positive.

Il CUG, ha proposto la nomina di un/una referente per le questioni di genere in ciascun Dipartimento al fine di una maggiore sinergia e tutti i Direttori hanno accolto la richiesta e sono state nominate le seguenti referenti

Dipartimento di Civiltà antiche e moderne prof.ssa Mariaeugenia Parito

Dipartimento di Economia prof.ssa Angela Alibrandi

Dipartimento di Giurisprudenza prof.ssa Loredana Ferluga

Dipartimento di Ingegneria prof.ssa Roberta Santoro

Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale prof.ssa Marina Quattropani

Dipartimento di Patologia prof.ssa Maria Picciotto

Dipartimento di Scienze biomediche prof.ssa Daniela Sapienza

Dipartimento di Scienze Chimiche, Biologiche, Farmaceutiche ed Ambientali prof.ssa Laura De Luca

Dipartimento di Scienze cognitive prof.ssa Milena Meo

Dipartimento di Scienze matematiche prof.ssa Patrizia Rogolino

Dipartimento di Scienze politiche e giuridiche prof.ssa Anna Pitrone

Dipartimento di Scienze veterinarie prof.ssa Maria Foti

Occorre, invero, rilevare che a volte lo stretto coordinamento tra Amministrazione universitaria e CUG, come statuito dalla vigente normativa, in virtù del quale l'Amministrazione è infatti «invitata a consultare preventivamente il CUG ogni qualvolta saranno adottati atti interni nelle materie di competenza (per esempio, flessibilità e orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera ecc.)» al fine di consentire al CUG di esprimere parere, non sempre è ben attuato. E, in tal senso, si auspica una maggiore e più proficua collaborazione tra il Comitato e gli organi accademici nell'interesse comune.

Il CUG ha, comunque, pur nell'emergenza sanitaria da COVID-19, svolto durante l'anno 2020 una intensa e proficua attività, con il sostegno e il supporto del vertice politico dell'Ateneo.

---

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