Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Catania - 2022

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 Pubblici
Numero 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-triennale/uni_ct/2020-2022/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2020-2022-anno_2020_1.pdf) (2.71 MB)	piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_ct/2021-2023/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021_1.pdf) (5.55 MB)

2022
2022 - 2024
piano_azioni_positive_uni_ct-

triennio_2022-2024-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/uni_ct/2022-2024/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf) (1.17 MB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	0	0	0	3	1	0	0	0	2	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	2	0	0	0	2	2	1	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	5	12	4	0	0	7	14	0
Personale non dirigente	Categoria D	0	11	46	47	4	0	16	84	75	23
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	26	80	126	48	0	23	87	139	43
Personale non dirigente	Categoria B	0	1	8	57	48	0	23	87	139	43
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	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	0	0	2	1	0	0	1	5	8	4
Personale non dirigente	Lettori di madre lingua	0	0	0	1	4	0	0	0	13	8
Personale non dirigente	Professori Associati	0	15	128	130	52	0	9	77	92	39
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	2	21	103	112	0	1	9	38	26

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	44	27	7	0	0	35	25	3	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	22	36	37	0	0	31	34	19
Totale personale		0	104	340	523	310	2	110	413	557	205
Totale % sul personale complessivo		0,00	4,06	13,26	20,40	12,09	0,08	4,29	16,11	21,72	8,00

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 % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	0	70	129	73	17	289	53,03	22,77	2	63	114	66	11	256	46,97	24,64
Tra 3 e 5 anni	0	22	88	103	26	239	56,90	18,83	0	15	54	90	22	181	43,10	17,42
Tra 5 e 10 anni	0	9	70	78	14	171	46,47	13,48	0	10	81	88	18	197	53,53	18,96
Superiore a 10 anni	0	3	53	270	244	570	58,46	44,92	0	0	83	203	119	405	41,54	38,98
Totale	0	104	340	524	301	1269			2	88	332	447	170	1039		
Totale %	0,00	4,51	14,73	22,70	13,04	54,98			0,09	3,81	14,38	19,37	7,37	45,02		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) 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**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
B	Inferiore al Diploma superiore	53	79,10	14	20,90	67	6,26
B	Diploma di scuola superiore	25	50,00	25	50,00	50	4,67
B	Laurea	2	66,67	1	33,33	3	0,28
B	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,28

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
B	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
C	Inferiore al Diploma superiore	26	74,29	9	25,71	35	3,27
C	Diploma di scuola superiore	193	48,61	204	51,39	397	37,07
C	Laurea	10	58,82	7	41,18	17	1,59
C	Laurea magistrale	49	40,50	72	59,50	121	11,30
C	Master di I livello	3	100,00	0	0,00	3	0,28
C	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
C	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
D	Diploma di scuola superiore	31	46,97	35	53,03	66	6,16
D	Laurea	10	50,00	10	50,00	20	1,87
D	Laurea magistrale	87	37,50	145	62,50	232	21,66
D	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
D	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
D	Dottorato di ricerca	7	46,67	8	53,33	15	1,40
EP	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,09
EP	Laurea magistrale	21	51,22	20	48,78	41	3,83
EP	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
EP	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
EP	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		517		554		1071	
Totale % sul personale complessivo		22,40		24,00		46,40	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (tab. 1.1 e tab. 1.4)

I dati sono stati forniti dall'amministrazione (Area ARU)

Per il PERSONALE DOCENTE, si assiste ad una prevalenza di uomini rispetto alle donne (U/D=1.68). 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 e 3.22 nel 2021); b) Seconda fascia: sono in prevalenza uomini, ma il rapporto U/D, è molto più basso rispetto ai docenti di prima fascia (1.7 nel 2018 e 2019 e

1.6 nel 2020 e 1.5 nel 2021); c) Ricercatore/trici - a TI: si osserva una leggera prevalenza di uomini (U/D=1.1 come negli anni 2018 e 2019, nel 2021 U/D= 1.13) così come per i ricercatori a TD: (U/D = 1.24 mentre nel 2020 U/D=1.3, nel 2019 è 1.4 e nel 2018 è 1.5.

In relazione all'analisi **anagrafica** del personale docente, in generale: a) Per la prima fascia l'età è distribuita in maniera preponderante e quasi uguale nelle fasce 51 - 60 anni e > 60 anni; b. Per la seconda fascia l'età è distribuita in maniera uguale e preponderante tra 41 - 50 e 51 - 60. Sia nella prima che nella seconda fascia è da notare l'assenza di docenti con età inferiore a 30 anni. c) I/le ricercatori/trici a tempo indeterminato sono prevalentemente (209 nel 2019, 167 nel 2020 e 179 nel 2021) di età comprese 41-60, scendono a 37 quelli di età > 60 (71 nel 2019 e 63 nel 2020) e non ci sono ricercatori/trici di età inferiore ai 40 anni (solo 5 nel 2019 e 1 nel 2020); i/le ricercatori/trici a tempo determinato sono in prevalenza di età compresa 31 - 40 anni e 41 - 50 anni (rispettivamente 105 nel 2019 e 107 nel 2020 e 74 nel 2019, 84 nel 2020 e 71 nel 2021), mentre 7 hanno più di 51 anni (3l 2019 e 7 nel 2020).

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere (tab. 1.1 e tab. 1.4)

I dati sono stati forniti dall'amministrazione (Area ARU)

Il PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO (PTA), è costituito per più della metà da donne con un rapporto U/D che tende a diminuire negli anni (U/D 2018: 0,93 – 2019: 0,92 – 2020: 0,90 – 2021: 0,88). Il rapporto è minore nella categoria D (U/D 0,6). Relativamente all'età si registra una prevalenza di personale nelle fasce 41-50 e 51-60 sia per le donne sia per gli uomini.

Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (tab 1.6 fornita dall'ARU)

I dirigenti hanno tutti un titolo di studio di Laurea Magistrale o equivalente

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio (tab. 1.7 dati forniti dall'ARU)

Il 48% del PTA ha un titolo di studio del diploma di scuola media superiore o inferiore. Le donne hanno acquisito più titoli: il 45% ha almeno la Laurea magistrale, contro il 32% degli uomini.

Il 66% dei/lle dipendenti ricopre una posizione di responsabilità (U/D 0,9).

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 promuovere le Pari Opportunità come previsto nel piano strategico di Ateneo 2022-2026 . Elevata è l'età media dei docenti ed in particolare nei 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.

b) PERSONALE TA Le donne rappresentano oltre la metà del totale, i ruoli dirigenziali sono a maggioranza degli uomini, compresa la posizione del Direttore Generale. Da attenzionare le progressioni di carriera verticale. L'anzianità anagrafica e di servizio è alta, solo due donne hanno meno di 30 anni. Infine, tra le donne è presente una maggiore dotazione di titoli di laurea e post laurea. Vi è una sostanziale parità nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità con uno squilibrio verso gli uomini per quanto riguarda gli incarichi di responsabilità e vicariali in funzioni più tecniche (responsabili di edificio).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Part Time ≤50%	0	2	9	4	0	15	55,56	1,11	1	1	8	2	0	12	44,44	1,11
Part Time >50%	0	5	16	25	19	65	67,01	4,82	0	2	15	10	5	32	32,99	2,95
Tempo Pieno	0	104	340	524	301	1269	54,98	94,07	2	88	332	447	170	1039	45,02	95,94
Totale	0	111	365	553	320	1349			3	91	355	459	175	1083		
Totale %	0,00	4,56	15,01	22,74	13,16	55,47			0,12	3,74	14,60	18,87	7,20	44,53		

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di part time a richiesta 33%		1	1	0	0	2	100,00	0,40	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto	0	1	0	0	0	1	33,33	0,20	0	1	0	1	0	2	66,67	0,36
personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale	0	0	1	0	0	1	50,00	0,20	0	0	0	1	0	1	50,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	3	1	0	4	66,67	0,80	0	0	1	1	0	2	33,33	0,36
personale che fruisce di part time a richiesta 61,11% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 61,11% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 66,66% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,18

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
personale che fruisce di part time a richiesta 69,44% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	0	0	3	100,00	0,54
personale che fruisce di part time a richiesta 70% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 75% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 75,83% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	0,36
personale che fruisce di part time a richiesta 83,% orizzontale	0	0	1	0	0	1	50,00	0,20	0	0	0	1	0	1	50,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	0	0	3	100,00	0,54
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	2	2	0	0	4	100,00	0,72
personale che fruisce di part time a richiesta 90,28% orizzontale	0	1	0	0	0	1	50,00	0,20	0	0	1	0	0	1	50,00	0,18
personale che fruisce di part time a richiesta 91,67% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	0,72
personale che fruisce di part time a richiesta 92% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,18
Personale che fruisce del lavoro agile	0	40	135	230	81	486	47,98	97,79	1	41	175	245	65	527	52,02	94,78
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	1	1	100,00	0,20	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	43	141	231	82	497			1	46	192	252	65	556		

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Totale %	0,00	4,08	13,39	21,94	7,79	47,20			0,09	4,37	18,23	23,93	6,17	52,80		

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

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time (tab.1.2 e tab. 1.9)

La struttura della richiesta dati non consente una differenziazione tra categorie di lavoratori con contratto collettivo nazionale (TA) e di diritto pubblico (Docente). Per fornire un dato completo, nelle tabelle sono riportate insieme, indicando i/le docenti a regime di tempo definito nella categoria "> 50%". Purtroppo, ciò rende complessa un'analisi adeguata dei dati presenti.

Inoltre, l'Ateneo non prevede misure di conciliazione ulteriori al lavoro agile, e per il personale TA, ciò si riferisce al cosiddetto lavoro agile emergenziale. Si ritiene necessario regolamentare quanto previsto nel POLA 2021-23 .

Si ritiene utile segnalare l'opportunità di implementare un sistema strutturato e stabile di ascolto delle esigenze del personale in servizio, anche attraverso lo sportello di ascolto, attualmente attivo soltanto per studenti/studentesse come previsto nel PAP.

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza (tab 1.2 ARU)

I Part time <50% sono usufruiti quasi in maniera uguale tra uomini e donne (44.4% donne) mentre i part time > del 50% vedono una netta prevalenza degli uomini (33% di donne nel 2021)

Il 93.70 % di uomini sono a tempo pieno e la maggiore parte nella fascia di età tra 41 e 60 e il 96% delle donne sono a tempo pieno nella stessa fascia di età degli uomini.

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età (tab. 1.9 dati forniti dall'ARU))

In tabella 1.9 sono riportati i dati della fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età da cui si evince che sono poche le persone che usufruiscono del part time a richiesta.

Il Personale che fruisce del lavoro agile è diviso in maniera quasi uguale tra uomini e donne (52% di donne) in prevalenza nella fascia tra 51 e 60 anni.

L'unica persona che fruiva di telelavoro è cessata il 01.07.2021

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1466	44,38	1837	55,62	3303	63,78
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	801	59,91	536	40,09	1337	25,82

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [1]**	**Valori assoluti**	**% [2]**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	105	24,94	316	75,06	421	8,13
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	2	1,69	116	98,31	118	2,28
Totale permessi	2374	45,84	2805	54,16	5179	

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
[2] La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere (tab 1.10)

I congedi riguardano più le donne che gli uomini soprattutto per il numero di permessi giornalieri L 104/1992, per numero di congedi parentali fruiti e permessi orari fruiti. Il numero dei permessi orari L 104/1992 è più elevato per gli Uomini (60%).

Nell'anno 2021 si è registrato una diminuzione dei permessi giornalieri Lg.104/92 del 41,59 % rispetto al 2020 pari a 2352 giornate lavorative in meno, soprattutto tra gli uomini.

I permessi orari Lg.104/92 che vengono usufruiti maggiormente dagli uomini, registrano nell'anno 2021 una leggera diminuzione rispetto al 2020 per gli uomini) ed un aumento considerevole per le donne.

I permessi parentali giornalieri, nell'anno 2021 sono diminuiti di oltre il 33% rispetto all'anno precedente sia per gli uomini che per le donne, quest'ultime continuano ad usufruirne in misura maggioritaria (75% sul totale).

Infine, la fruizione di permessi parentali orari, è aumentata significativamente nell'anno 2021 rispetto al 2020 di 100 unità, ed è usufruito per la quasi totalità dalle donne.

In conclusione durante lo scorso anno, pur permanendo periodi di emergenza legati al diffondersi del virus COVID-19, il quadro segna un inizio di normalizzazione che ha portato ad una diminuzione dei permessi giornalieri sia per congedo L. 104/92 (assistenza alla disabilità), che per congedo parentale (assistenza figli minori). In quest'ultimo caso la fruizione è evidentemente a carico delle donne ed emerge chiaramente che le cure familiari sono a carico quasi esclusivamente di quest'ultime.

Nell'anno 2021, alla diminuzione dei permessi giornalieri, si registra un aumento di tutti i permessi parentali orari. I fattori che potrebbero aver influito sull'aumento dei congedi parentali orari potrebbe essere dato da un ridotto ricorso alle modalità di lavoro agile rispetto all'anno 2020 anche per scelta dell'amministrazione che ha richiesto un maggior ricorso del lavoro in presenza.

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

- Smart working
- Sportello di Ascolto per il personale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

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

Realizzazione di un servizio di ascolto strutturato rivolto agli studenti (PAP 2021-23 - azione 1)

Su richiesta degli studenti e grazie al coordinamento iniziale del CUG è stato avviato, anche in esito alla crisi sanitaria, lo spazio d'Ascolto d'Ateneo rivolto agli studenti grazie alla costituzione di un gruppo di esperti d'Ateneo. Nella fase iniziale, il servizio è stato gestito, in generale per via telematica, sotto la supervisione del prof. Santo Di Nuovo e dagli psicologi in servizio al COF e al CINAP con la supervisione della prof.ssa Commodari. A partire dal 15 di settembre è entrato in servizio anche un altro psicologo. Da metà settembre alla fine di novembre, lo spazio di ascolto ha svolto complessivamente 91 colloqui di conselling psicologico.

Azioni per la conoscenza del contesto e il miglioramento del benessere degli studenti (PAP 2021-23 - azioni 2, 3, 5 e 20)

Il CUG si è fatto promotore dell'indagine di BO degli studenti che è stata conclusa, dopo la messa a punto dell'intero processo, dalla definizione delle schede di rilevazione, alla comunicazione con gli organi d'Ateneo e con la comunità intera, alla gestione tecnica dell'applicazione realizzata per la raccolta online delle risposte, alla elaborazione dei risultati. Nell'indagine erano comprese anche alcune domande volte a verificare l'interesse verso servizi all'infanzia dedicati alla comunità. La Presidente del CUG ha curato la funzione di garanzia per la componente studentesca con il recepimento di segnalazioni in generale alcune incentrate su insegnamenti bloccanti, a cui sono seguiti incontri con i garanti, i presidenti e direttori.

Azioni per la parità di genere e pari opportunità degli studenti (PAP 2021-23 - azione 4)

Dal costante confronto con il CINAP (centro servizi dedicato al tema della disabilità) e con il COF, è emerso un trend positivo delle azioni di supporto (attività di ascolto e counseling) psicologico a studenti in situazioni di speciale vulnerabilità psicologiche. Il 3 dicembre 2021 si è tenuta una riunione tra i componenti del CINAP e i referenti DSA dei dipartimenti dell'Università di Catania nella quale sono state esposti le attività svolte dal CINAP e i dati relativi ai rapporti tra studenti vulnerabili e DSA con l'istituzione universitaria.

Azioni a favore del miglioramento del clima organizzativo (PAP 2021-23 - azioni 7, 8 e 20)

Proseguono i lavori riguardanti la proposta relativa alla realizzazione di una applicazione dedicata alle norme e buone prassi della sicurezza e prevenzione dei rischi ed è in itinere lo sviluppo del progetto dedicato alla prevenzione dei rischi naturali.

L'indagine di BO rivolto al personale TA ed ai docenti è stata conclusa, con la messa a punto, a cura del CUG, dell'intero processo, dalla definizione delle schede di rilevazione, alla comunicazione con gli organi d'Ateneo e con la comunità intera, alla gestione tecnica dell'applicazione realizzata per la raccolta online delle risposte, alla elaborazione dei risultati. Nell'indagine erano comprese anche alcune domande volte a verificare l'interesse verso servizi all'infanzia dedicati alla comunità.

Azioni a favore del miglioramento delle condizioni lavorative e di studio (PAP 2021-23 - azione 10)

Il CUG ha già preso contatti con l'Associazione Onconauti per formare figure interne e supportare persone che ritornano al lavoro dopo lunghi periodi di assenza.

Regolamento carriere alias (PAP 2021-23 - azione 12)

L'iter per finalizzare il regolamento sulle carriere Alias è stato concluso nel corso dell'anno ed il regolamento è stato

approvato dagli organi d'Ateneo ma si è in attesa dell'adozione dei provvedimenti attuativi dello stesso.

Supporto alla redazione del Piano per l'Uguaglianza di Genere

E' stato redatto ed approvato il Piano per l'Uguaglianza di Genere che compendia una serie di azioni e obiettivi che Unict si impegna ad attuare, in linea con la pianificazione strategica di ateneo, per superare le barriere e i divari di genere nel contesto della comunità accademica e territoriale.

Il lavoro agile e la sperimentazione in Ateneo (PAP 2021-23 - azione 15)

Nel corso dell'anno l'Ateneo ha svolto l'indagine sulla Customer satisfaction del lavoro agile svolto nel periodo compreso tra l'ottobre 2020 e il novembre 2021, dopo la messa a punto dell'intero processo di svolgimento dell'indagine, dalla progettazione del questionario, individuazione del target, realizzazione delle piattaforme online, alla rilevazione e infine l'elaborazione dei risultati, che sono stati consegnati al DG e che quanto prima saranno comunicati alla comunità universitaria.

Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile (PAP 2021-23 - azione 18)

Nel corso dell'anno sono stati istituiti diversi momenti formativi sui temi riguardanti il CUG, in particolare con gli studenti delle scuole. Inoltre, il CUG partecipa e promuove le attività della Rete Nazionale dei CUG e delle altre reti.

Convegni, tavole rotonde, seminari, presentazione di libri, mostre e spettacoli; premi di laurea, premi di ricerca, menzioni di merito (PAP 2021-23 - azione 19)

Le principali iniziative:

- partecipazione alla Sharper's Night;

- mostra su Elsa Emmy - "Le signore eleganti e senza storia";

- mostra d'arte contemporanea sulla Violenza sui minori – Sguardi parlanti presso la Camera dei Deputati;

- organizzazione, in occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne, alle conferenze "Stereotipi e pregiudizi. Una ricerca sulle narrazioni mediatiche e giuridiche della violenza di genere" e "Libere di contare. Contare per essere libere. Violenza economica e discriminazioni di genere";

- "NO significa NO #nonsiamosole", incontro del 25 novembre 2021 presso la scuola media Cavour;

- finanziamento di borse di studio e premi di laurea dedicate a studenti/esse su tematiche legate alle materie di competenza del CUG

Dalla costituzione, il CUG ha promosso nella comunità universitaria la circolazione di informazioni e una maggiore attenzione sulle tematiche di propria competenza, anche attraverso la raccolta di buone pratiche in Italia con il continuo confronto con la rete nazionale dei CUG, a cui il CUG UNICT partecipa attivamente, e con la Conferenza delle Università. Dal 2020, la sinergia con i delegati del Rettore, in particolare con la Delegata alle Pari Opportunità, le strutture e i dipartimenti, ha generato una ulteriore ricaduta e moltiplicazione virtuosa delle iniziative.

Per la prima volta nell'esperienza di questa amministrazione, il PAP è diventato parte integrante della programmazione attraverso la sua approvazione da parte degli organi, e alcune azioni sono confluite anche nel quadro degli obiettivi previsti nel Piano della Performance e del Piano strategico di Ateneo. Il passaggio successivo nel percorso di integrazione di questo strumento riguarda una ulteriore sensibilizzazione della parte amministrativa, studentesca e docente in fase di progettazione del Piano, allargato, oltre al Rettore e suoi Delegati, anche all'intera comunità.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Aggiornamento professionale	0	68	188	306	96	658	43,98	47,13	0	34	338	414	52	838	56,02	50,42
Obbligatoria (sicurezza)	476	47	57	107	51	738	47,25	52,87	648	70	39	38	29	824	52,75	49,58
Totale ore	476	115	245	413	147	1396			648	104	377	452	81	1662		
Totale ore %	15,57	3,76	8,01	13,51	4,81	45,65			21,19	3,40	12,33	14,78	2,65	54,35		

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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: No

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Le informazioni raccolte presso gli uffici competenti dell'Amministrazione, riportate nella tabella 1.11, si riferiscono principalmente alle attività di formazione interna previste dal Piano di formazione dell'Ateneo, a cui andrebbero aggiunti i corsi organizzati da enti e istituzioni esterne e seguiti dal personale su richiesta individuale. In tabella 1.11 è riportata la fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età. Come totale ore di formazione prevale leggermente quello fruito dalle donne (56% donne).

Tra gli uomini l'aggiornamento professionale è maggiore nella fascia di età compresa tra 51 e 60 anni (46.6%) e solo il 10.3% per la fascia tra 31 e 40 anni.

Per le donne l'aggiornamento professionale è nella fascia compresa tra 41 e 60 anni e molto basso (4%) nella fascia tra 31 e 40 anni.

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione

Nel corso del 2021 è stato completato il processo per la stesura del Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 in collaborazione con il CUG di Ateneo, le cabine di regia della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione di ateneo e i docenti delegati competenti per aree di interesse. Il completamento del processo redazionale del GEP UniCT ha coinvolto la delegata alle Pari Opportunità insieme a 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).

La redazione del Bilancio di Genere è coordinata dalla delegata alle pari opportunità ed è in corso di stesura.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Commissioni di reclutamento del personale docente	191	77,02	57	22,98	248	35,53	
Commissione personale Tecnico amministrativo 1	1	25,00	3	75,00	4	0,57	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 2	1	25,00	3	75,00	4	0,57	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 3	2	50,00	2	50,00	4	0,57	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 4	1	25,00	3	75,00	4	0,57	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 5	2	50,00	2	50,00	4	0,57	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 6	0	0,00	4	100,00	4	0,57	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 7	0	0,00	4	100,00	4	0,57	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 8	2	50,00	2	50,00	4	0,57	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 9	2	66,67	1	33,33	3	0,43	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 10	2	66,67	1	33,33	3	0,43	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 11	1	33,33	2	66,67	3	0,43	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 12	2	66,67	1	33,33	3	0,43	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 13	1	33,33	2	66,67	3	0,43	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 14	1	33,33	2	66,67	3	0,43	Donna
Commissioni per incarichi individuali	117	70,48	49	29,52	166	23,78	
Commissioni per servizio di tutorato	117	50,00	117	50,00	234	33,52	
Totale personale	443		255		698		
Totale % sul personale complessivo	19,19		11,05		30,24		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Composizione di genere delle commissioni di concorso (tab 1.8)

Nelle commissioni di reclutamento del personale docente si registra una prevalenza della componente maschile (23% donne) mentre nel 2020 era maggiore la componente femminile, in discontinuità rispetto all'anno precedente; tuttavia, sulle commissioni costituite si osserva una parità nel ruolo di presidenza; per le commissioni di tutorato si registra la stessa distribuzione di uomini e donne.

Dai dati forniti, emerge una presenza maggioritaria delle donne nelle commissioni per personale TA ma una sostanziale parità di presenza di genere nella posizione di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Personale TA Categoria B	€21479,60	€21179,00	€ -300,60	-1,42
personale TA Categoria B a TD	€0,00	€0,00	--	--
Personale TA Categoria C	€23236,90	€22447,50	€ -789,40	-3,52
Personale TA Categoria C a TD	€11742,50	€822,64	€ -10919,86	-1327,42
Personale TA Categoria D	€26015,10	€27801,00	€ 1785,90	6,42
Personale TA Categoria D a TD	€7907,33	€16563,00	€ 8655,67	52,26
Personale TA Categoria EP	€44351,80	€44891,00	€ 539,20	1,20
Dirigente	€94892,40	€57879,50	€ -37012,90	-63,95
Professori Associati	€48370,70	€48444,40	€ 73,70	0,15
Professori Ordinari	€76585,00	€74180,70	€ -2404,30	-3,24
Ricercatori	€35511,40	€35009,60	€ -501,80	-1,43
Ricercatori a TD	€28605,30	€28412,80	€ -192,50	-0,68

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

Dai dati disponibili forniti dall'AFI (area Finanziaria) emerge una leggera differenza in ambito retributivo nelle diverse fasce e ruoli (retribuzione media), quasi sempre a favore del genere maschile, fanno eccezione solo i professori associati in cui si registra una lievissima differenza di retribuzione a favore delle donne.

Per il personale tecnico amministrativo dai dati disponibili risulta una modesta differenza in ambito retributivo nelle diverse fasce e ruoli, non sempre a favore del genere maschile. Una differenza importante si osserva nel ruolo di dirigente.

Le categorie dove le donne sembrano avere un differenziale positivo rispetto ai colleghi uomini sono la categoria D e la categoria EP.

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 2021, su stimolo del CUG, l'Ateneo ha riproposto una nuova indagine di Benessere lavorativo che è stata somministrata al personale TA, Docenti e per la prima volta anche agli Studenti. 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 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".

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

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 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 è stato possibile garantire la continuità al servizio attraverso la modalità a distanza utilizzando la piattaforma Microsoft Teams.

La presidente del CUG, insieme alla delegata per gli studenti, delegata alle Pari Opportunità e tutor didattici, ha svolto attività di supporto 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 potenziate nel corso del 2021 grazie al contributo del COF (Centro Orientamento e counseling psicologico)

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nel nuovo PAP 2022-2024, è stato proposto l'ampliamento del servizio dello spazio di ascolto, già attivo per gli studenti, anche al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

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/lle segnalanti insieme alla delegata alle Pari Opportunità; 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. Il/la Consigliere di Fiducia dell'Ateneo, di cui si attende a breve l'individuazione, integrerà gli strumenti disponibili per il supporto a lavoratori e lavoratrici.

Sulla base di specifiche richieste rivolte a Garanti degli/lle Studenti/esse presso strutture dipartimentali e corsi di studio, non risultano fenomeni da segnalare su intolleranza, razzismo, antisemitismo e istigazione all'odio e alla violenza nelle università.

La delegata alle PO - insieme alla Presidente del CUG e ai/lle delegati/e di Ateneo alla Comunicazione, alla Terza Missione, alla Didattica e al welfare studentesco (Centro per l'integrazione attiva e partecipata, Centro Orientamento, formazione e Placement) e alla Scuola Superiore di Catania, indirizza e coordina attività di sensibilizzazione, informazione e comunicazione sui temi in oggetto, anche in collaborazione con Dipartimenti e Centri di Ricerca e di Servizio UniCt.

Per quanto l'ateneo sia dotato di sufficienti meccanismi sentinella e di strumenti e percorsi di segnalazione, garanzia e tutela, è presumibile che fenomeni di intolleranza possano essere presenti nella comunità accademica UniCt ma risultare, al momento, invisibili e solo occasionalmente percepiti in termini di rischio dalla componente studentesca o dal personale e in ogni caso non segnalati. Atteggiamenti omofobici o razzisti possono talvolta esser percepiti sottotraccia e non tradotti in atti o pratiche offensive o discriminatorie, producendo tuttavia l'effetto di una marginalizzazione di singoli (e particolarmente studenti) o di gruppi.

Il potenziamento del servizio di ascolto e supporto psicologico, con l'allargamento anche al personale TA e docente, appare prioritario nel quadro di efficaci strategie di prevenzione e contenimento di tali fenomeni, insieme ad una maggiore promozione e comunicazione dei meccanismi di garanzia, al fine di consolidare il senso di fiducia nell'istituzione e nelle sue componenti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Azioni a favore del miglioramento del clima organizzativo

In attesa che l'amministrazione dissemini i risultati dell'indagine di Benessere organizzativo, il CUG ha proposto di integrarne l'analisi con i risultati della rilevazione sullo stress lavoro-correlato, somministrata nei primi mesi del 2022. Le indagini sono state attuate per struttura amministrativa e dipartimentale, pertanto i risultati potranno essere restituiti agli attori responsabili delle attività di gestione del personale.

Il CUG promuove un approccio collaborativo, di accompagnamento e stimolo, nei confronti della raccolta sistematica delle azioni attuate, in relazione a criticità, obiettivi, ruoli, target.

Obiettivo:
Azioni di conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

L'Indagine di customer satisfaction sui servizi erogati in lavoro agile, prevista nel POLA 2021-23, è stata completata nei tempi previsti e restituiti i risultati alla Direzione Generale. Anche questo report di analisi può diventare parte di una disseminazione utile a supportare l'amministrazione nella prossima azione di regolamentazione del lavoro agile, una volta superata la situazione emergenziale.

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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro: €8450,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Formazione interna
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:	

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
Rete nazionale dei CUG

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?

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

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

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2021, il CUG ha riscontrato un elevato interesse alle tematiche di propria competenza da parte di tutta la comunità e una maggiore attenzione da parte dell'ateneo (Organi di governo, delegati del Rettore, dirigenti, dipartimenti). 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. Inoltre, il CUG 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, quest'ultimo è reso partecipe 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 condivisione, nel rispetto dei diversi ruoli.

In questo ambito si ritiene fondamentale quanto contemplato nel PAP e nel piano strategico di ateneo 2022-2026.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-catania-2022*