



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Catania - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Catania

Acronimo: UNICT

Regione: Sicilia

Provincia: CT

Comune: Catania

CAP: 95131

Indirizzo: Piazza Università, 2

Codice Amministrazione: uni_ct

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università 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)[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)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2020-2022-anno_2020_2.pdf) (2.71 MB)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf) (5.55 MB)

2022

2023

2022 - 2024

2023 - 2025

[piano_azioni_positive_uni_ct-](#)[piano_azioni_positive_uni_ct-](#)

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2022-2024-anno-2022.pdf>) (1.17 MB)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2023-2025-anno-2023.pdf>) (2.03 MB)

[no-triennale/uni_ct/2022-2024/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)

[no-triennale/uni_ct/2023-2025/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf](#)

(1.17 MB)

(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 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti a TI | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti a TD | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Personale non dirigente | PTA - Cat. D TD | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 2 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | PTA - Cat. EP | 0 | 0 | 2 | 15 | 4 | 0 | 0 | 6 | 15 | 0 |
| Personale non dirigente | PTA - Cat. D | 0 | 7 | 49 | 46 | 34 | 0 | 9 | 82 | 81 | 29 |
| Personale non dirigente | PTA - Cat. C | 0 | 22 | 75 | 119 | 63 | 0 | 17 | 82 | 140 | 53 |
| Personale non dirigente | PTA - Cat. B | 0 | 2 | 5 | 54 | 20 | 0 | 0 | 5 | 26 | 11 |
| Personale non dirigente | PTA - Addetti Stampa cat. C | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | PTA - Addetto stampa cat. D | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personale non dirigente | Collaboratore ed Esperto Linguistico | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 9 | 4 |
| Personale non dirigente | Lettori di madre lingua | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 12 | 9 |
| Personale non dirigente | PO - Professori Ordinari | 0 | 1 | 20 | 101 | 130 | 0 | 1 | 9 | 39 | 31 |
| Personale non dirigente | PA - Professori Associati | 0 | 12 | 124 | 132 | 69 | 0 | 6 | 82 | 108 | 52 |

| 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 | RU - Ricercatori Universitari | 0 | 0 | 11 | 28 | 36 | 0 | 0 | 11 | 22 | 15 |
| Personale non dirigente | RTD - Ricercatori a tempo determinato | 4 | 75 | 58 | 13 | 0 | 1 | 66 | 50 | 6 | 0 |
| Totale personale | | 4 | 121 | 346 | 515 | 362 | 4 | 101 | 334 | 461 | 204 |
| Totale % sul personale complessivo | | 0,16 | 4,93 | 14,11 | 21,00 | 14,76 | 0,16 | 4,12 | 13,62 | 18,80 | 8,32 |

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 % ⁽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 | 4 | 105 | 291 | 384 | 238 | 1022 | 55,88 | 75,82 | 4 | 81 | 260 | 329 | 133 | 807 | 44,12 | 73,10 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 11 | 23 | 36 | 20 | 90 | 48,13 | 6,68 | 0 | 14 | 29 | 38 | 16 | 97 | 51,87 | 8,79 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 5 | 31 | 89 | 100 | 225 | 54,35 | 16,69 | 0 | 5 | 45 | 91 | 48 | 189 | 45,65 | 17,12 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 1 | 6 | 4 | 11 | 50,00 | 0,82 | 0 | 1 | 0 | 3 | 7 | 11 | 50,00 | 1,00 |
| Totale | 4 | 121 | 346 | 515 | 362 | 1348 | | | 4 | 101 | 334 | 461 | 204 | 1104 | | |
| Totale % | 0,16 | 4,93 | 14,11 | 21,00 | 14,76 | 54,98 | | | 0,16 | 4,12 | 13,62 | 18,80 | 8,32 | 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

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|---------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| B | Diploma di scuola superiore | 38 | 55,07 | 31 | 44,93 | 69 | 6,67 |
| B | Inferiore al Diploma superiore | 34 | 87,18 | 5 | 12,82 | 39 | 3,77 |
| B | Laurea | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,29 |
| B | Laurea magistrale | 6 | 60,00 | 4 | 40,00 | 10 | 0,97 |

| Inquadramento | Titolo di studio | Uomini | | Donne | | Totale | |
|------------------------------------|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| C | Diploma di scuola superiore | 123 | 40,07 | 184 | 59,93 | 307 | 29,66 |
| C | Inferiore al Diploma superiore | 89 | 96,74 | 3 | 3,26 | 92 | 8,89 |
| C | Laurea | 24 | 66,67 | 12 | 33,33 | 36 | 3,48 |
| C | Laurea magistrale | 33 | 29,20 | 80 | 70,80 | 113 | 10,92 |
| D | Diploma di scuola superiore | 21 | 42,86 | 28 | 57,14 | 49 | 4,73 |
| D | Laurea | 11 | 45,83 | 13 | 54,17 | 24 | 2,32 |
| D | Laurea magistrale | 99 | 38,98 | 155 | 61,02 | 254 | 24,54 |
| EP | Diploma di scuola superiore | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,19 |
| EP | Dottorato di ricerca | 1 | 50,00 | 1 | 50,00 | 2 | 0,19 |
| EP | Laurea magistrale | 12 | 54,55 | 10 | 45,45 | 22 | 2,13 |
| EP | Master di II livello | 6 | 46,15 | 7 | 53,85 | 13 | 1,26 |
| Totale personale | | 500 | | 535 | | 1035 | |
| Totale % sul personale complessivo | | 20,39 | | 21,82 | | 42,21 | |

⁽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)

In generale, per approfondimenti, si rimanda al bilancio di genere. I dati qui esposti sono stati forniti dall'amministrazione (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; 3.1 nel 2019; 2,9 nel 2020; 3.22 nel 2021; 3.15 nel 2022); 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, 2019, 1.6 nel 2020, 1.5 nel 2021 e 1.35 nel 2022); c) Ricercatore/trici - a TI: si tratta di un ruolo ad esaurimento, che conserva una leggera prevalenza di uomini (U/D=1.1 come negli anni 2018 e 2019, nel 2021 U/D= 1.13, nel 2022 1.56) così come per i ricercatori a TD: (U/D = 1.24 mentre nel 2020 U/D=1.3, nel 2019 1.4, nel 2018 1.5 e nel 2022 1.21).

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, continua ad essere preponderante l'età compresa nelle due classi tra i 41 e i 60. Sia nella prima che nella seconda fascia è da notare l'assenza di docenti con età inferiore a 30 anni. c) anche i/le ricercatori/trici a tempo indeterminato sono prevalentemente di età compresa nelle due classi tra i 41 e i 60 anni, diminuiscono a 51 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 nelle 2 classi 31 - 40 anni (rispettivamente 105 nel 2019, 107 nel 2020, 79 nel 2021 e 141 nel 2022) e 41 - 50 anni (rispettivamente 74 nel 2019, 84 nel 2020, 52 nel 2021 e 108 nel 2022), e finalmente è rappresentata

anche la classe inferiore ai 30 anni, in totale 5 persone. Mentre 19 hanno più di 51 anni (3 nel 2019, 7 nel 2020 e 10 nel 2021).

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 e 2022: 0,88). Una maggiore presenza di donne si avverte nella categoria C (U/D=0,96) e D, leggermente in crescita rispetto all'anno scorso (da 0,6 del 2021 allo 0,7 del 2022). Relativamente all'età si registra una prevalenza di personale nelle fasce 41-50 e 51-60 sia per le donne sia per gli uomini.

Si rileva come la categoria degli addetti stampa sia costituita da 3 uomini, mentre i lettori e collaboratori linguistici, la prevalenza è delle donne (80%).

Per la categoria EP, si segnala la parità di genere tra U e D, in entrambi i casi con predominanza della classe compresa tra i 51 e i 60 anni, come per i dirigenti, che però per i 2/3 sono uomini.

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

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

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

Il 54% del PTA ha un titolo di studio del diploma di scuola media superiore e inferiore. Si allarga ulteriormente rispetto agli anni precedenti la forbice di quanti hanno la Laurea Magistrale: il 47% delle donne contro il 30% degli uomini. Si segnala la presenza di 10 laureati magistrali in categoria B; infine, tra gli EP sono presenti persone con titoli superiori: 2 unità con dottorato e 13 con master di II livello.

Personale per incarico (tab 1.3)

Anche tra i direttori di dipartimento (carica elettiva), continua a crescere la quota di donne, oggi pari al 42%.

Anche nel 2022, il 66% dei/le dipendenti ricopre una posizione di responsabilità; si sottolinea come il 12% delle donne abbia incarichi superiori, fino alla delega di firma, contro il 7% degli uomini.

Considerazioni:

DOCENTI: la forbice dei generi si allarga soprattutto nei ruoli di PA (42% D) e PO (24% D), mentre il rapporto diminuisce nei ruoli di ingresso, rimanendo tuttavia sempre a favore del genere maschile. Tale problematica viene affrontata nel bilancio di genere, laddove si approfondiscono analisi anche in relazione alle Abilitazioni scientifiche acquisite dai docenti, la ripartizione del personale per Area CUN e il ruolo di responsabilità nei progetti finanziati con bandi competitivi.

Elevata è l'età media dei docenti ed in particolare nei ruoli di ingresso. Un fenomeno a parte è quello dei ricercatori/trici TI, ruolo ormai ad esaurimento, che sono in prevalenza di età avanzata. Si sottolinea come segnale di miglioramento il fatto che negli ultimi anni è aumentata significativamente (da 1 a 5) il numero di donne direttrici di dipartimento.

PERSONALE TA: Le donne rappresentano poco più della metà del totale, i ruoli dirigenziali sono a maggioranza degli uomini, compresa la posizione del Direttore Generale, e le donne sono in genere dotate di titoli di studio più alti (laurea e post laurea). L'anzianità anagrafica e di servizio è alta, solo tre donne, su un totale di 1035, hanno meno di 30 anni. Infine, 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

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|----------------|--------|------------|------------|------------|-------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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 | 0 | 12 | 7 | 0 | 19 | 29,23 | 1,41 | 0 | 2 | 24 | 15 | 5 | 46 | 70,77 | 4,17 |
| Part Time ≤50% | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 50,00 | 0,15 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 50,00 | 0,18 |
| Tempo Pieno | 4 | 121 | 332 | 508 | 362 | 1327 | 55,69 | 98,44 | 4 | 99 | 308 | 446 | 199 | 1056 | 44,31 | 95,65 |
| Totale | 4 | 121 | 346 | 515 | 362 | 1348 | | | 4 | 101 | 334 | 461 | 204 | 1104 | | |
| Totale % | 0,16 | 4,93 | 14,11 | 21,00 | 14,76 | 54,98 | | | 0,16 | 4,12 | 13,62 | 18,80 | 8,32 | 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

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 % ⁽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% | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 50,00 | 0,59 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 50,00 | 0,44 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto | 0 | 0 | 8 | 3 | 0 | 11 | 68,75 | 3,24 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 5 | 31,25 | 1,10 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 50,00 | 0,59 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 50,00 | 0,44 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 50,00 | 1,77 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 6 | 50,00 | 1,32 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 61% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 100,00 | 0,66 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 61% verticale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100,00 | 0,44 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 66% verticale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 0,29 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 50,00 | 0,22 |

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|-------|------------|------------|------------|------|--------|-------------------------|----------------------------|
| | < 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 66% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,22 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 69% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 100,00 | 0,66 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 69% verticale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,22 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 70% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0,22 |
| 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 | 0,22 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 83% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 5 | 3 | 1 | 9 | 100,00 | 1,97 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 83% misto | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100,00 | 0,44 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 83% verticale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 100,00 | 0,44 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 88% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 100,00 | 0,22 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 89% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 100,00 | 0,44 |
| personale che fruisce di part time a richiesta 91% orizzontale | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | -- | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 3 | 100,00 | 0,66 |
| LAVORO AGILE | 0 | 23 | 102 | 133 | 59 | 317 | 43,66 | 93,51 | 2 | 23 | 135 | 194 | 55 | 409 | 56,34 | 89,69 |
| Totale | 0 | 23 | 116 | 141 | 59 | 339 | | | 2 | 25 | 161 | 208 | 60 | 456 | | |
| Totale % | 0,00 | 2,89 | 14,59 | 17,74 | 7,42 | 42,64 | | | 0,25 | 3,14 | 20,25 | 26,16 | 7,55 | 57,36 | | |

⁽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

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, per il personale TA non prevede misure di conciliazione ulteriori alla flessibilità dell'orario di lavoro, che può articolarsi in diverse fasce orario e al lavoro agile, al quale, rispetto al periodo emergenziale, si può ricorrere in misura notevolmente ridotta.

Nelle more, infatti, di una regolamentazione del lavoro agile, da maggio 2022 e sino al 31.12.2023, il personale T.A. può ricorrere ad esso per un solo giorno a settimana, previa assegnazione degli obiettivi e stipula di un accordo individuale, fatta eccezione per i lavoratori definiti "fragili", secondo le indicazioni ministeriali.

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

I Part time <50% sono fruiti in maniera uguale tra uomini e donne (50%).

I Part time >50% sono fruiti maggiormente dalle donne che, rispetto al 33% dello scorso anno, raggiungono il 71%, aumentando la richiesta soprattutto nella fascia di età compresa tra 41 e 60; gli uomini, invece, rispetto al 2021 dimezzano il ricorso al part-time >50% con una percentuale di quasi il 30% rispetto al 67% dello scorso anno.

Il 98,44 % di uomini sono a tempo pieno e la maggior parte nella fascia di età tra 41 e 60; tale percentuale è leggermente in aumento rispetto all'anno 2021. Con riferimento agli uomini in regime di part time si passa dalle 80 unità nel 2021 a solo 21 uomini in part time nel 2022, di cui 19 part time > del 50%.

Anche il 96% delle donne sono a tempo pieno nella stessa fascia di età degli uomini, quest'ultima percentuale è rimasta pressoché invariata rispetto all'anno 2021.

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 | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 1613 | 44,81 | 1987 | 55,19 | 3600 | 57,77 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 722 | 45,93 | 850 | 54,07 | 1572 | 25,22 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 345 | 43,18 | 454 | 56,82 | 799 | 12,82 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 57 | 21,84 | 204 | 78,16 | 261 | 4,19 |
| Totale permessi | 2737 | 43,92 | 3495 | 56,08 | 6232 | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

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

Nella tabella sono riportati i dati della fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età da cui si evince che nel 2022 le persone che usufruiscono del part time a richiesta sono aumentate rispetto all'anno precedente.

Il Personale che fruisce del lavoro agile rispetto all'anno precedente si è ridotto nella misura del 35% per gli uomini e del 22% per le donne.

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

I congedi riguardano più le donne che gli uomini soprattutto per il numero di permessi orari per congedi parentali fruiti 78% per le donne.

Nell'anno 2022 si è registrato un incremento del 25% di tutte le tipologie dei permessi per le donne.

I permessi orari Lg.104/92, registrano nell'anno 2022 una leggera diminuzione rispetto al 2021 per gli uomini ed un aumento considerevole per le donne.

I permessi parentali giornalieri e orari, nell'anno 2022 sono considerevolmente aumentati rispetto all'anno precedente per gli uomini ma i permessi orari per congedi parentali continuano ad essere fruiti in misura maggioritaria dalle donne (78% sul totale).

In conclusione, il quadro generale che emerge dalle tabelle sopra esposte illustra, rispetto al 2021, un sensibile ed esponenziale aumento della fruizione degli istituti contrattuali per la conciliazione tra vita privata e lavorativa, quali i permessi giornalieri e ad ore, sia per congedo parentale (assistenza figli minori) che per congedo Lg. 104/92 (assistenza alla disabilità), ed un aumento della richiesta al lavoro part time. Appare evidente che a fruirne maggiormente, come sempre, sono le donne, sulle quali grava l'ancestrale scelta tra lavoro e famiglia e le conseguenti rinunce; purtroppo, negli anni sono cresciuti significativamente anche i permessi richiesti dagli uomini.

In tema di lavoro agile, l'Ateneo non ha informato il CUG di alcuna attività programmata o in itinere. Al momento la situazione è probabilmente raffreddata in attesa dell'approvazione del prossimo CCNL, al momento in discussione sul tavolo Nazionale. Come risulta dalle numerose segnalazioni informali pervenute, incidono negativamente diversi fattori, tra cui: la mancata regolamentazione del lavoro agile ordinario, che, non più emergenziale, è stato ridotto ad un solo giorno a settimana; la procedura amministrativa per la richiesta; l'approccio del responsabile, che in alcune Aree/dipartimenti dell'Ateneo non autorizza le richieste presentate dai propri collaboratori.

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 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?: Sì

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

È stata costituita la Commissione Etica nel rispetto del Codice etico e di comportamento.

La funzione di garanzia per il personale e componente studentesca ha continuato ad essere esercitata attraverso le segnalazioni inviate all'indirizzo riservato presidenzacug@unict.it (per il personale) e garantestudenti@unict.it (per gli studenti).

Il bando per la nomina del/la Consigliere di Fiducia (art. 53 del Codice etico e di comportamento dell'Università di Catania) è in fase avanzata di redazione e quanto prima sarà pubblicato.

Spazio d'ascolto: Dall'attivazione del servizio nel settembre 2021, fino all'ottobre 2022, il Centro ha avuto 296 studenti richiedenti e 231 studenti presi in carico dal servizio d'Ateneo.

Nel corso del 2022, ciascun responsabile ha avuto i risultati dell'indagine di BO del 2021 e a dicembre sono stati presentati i risultati complessivi, insieme all'indagine di stress lavoro-correlato, in occasione della quale è stata comunicata la prossima rilevazione da avviare nel 2023 e rivolta anche agli studenti di corsi post-laurea (dottorandi e specializzandi).

A maggio 2022, in attesa della regolamentazione del lavoro agile, il DG ha emanato linee guida per applicazione transitoria, con la possibilità di un giorno alla settimana, previa assegnazione degli obiettivi e stipula dell'accordo individuale previsto dall'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, nel limite massimo del 20% al giorno dei dipendenti assegnati alla singola struttura.

È stato approvato ed emanato il Regolamento sulle carriere alias, rivolto a studenti e personale, insieme alle relative linee guida; sono stati inoltre nominati i tutor accademico e amministrativo, figure preposte alla sua regolare applicazione.

È stato approvato il GEP 2022-2026, documento di sintesi delle linee di intervento promosse su base pluriennale e integrato nella programmazione strategica di Ateneo (2022-2026), e il gruppo di lavoro d'Ateneo ha impostato il lavoro per la redazione del primo bilancio di genere, obiettivo previsto nell'ultimo Piano della Performance; nello stesso, inoltre, era previsto e assegnato anche l'obiettivo di costituire l'Anagrafe delle competenze interne.

Sono stati nominati con decreto rettorale un Gruppo di Coordinamento UniCt per le Pari Opportunità e le Politiche di Genere (in linea con l'Azione 5 del GEP UniCt) e un Gruppo di Lavoro (in linea con l'Azione n. 6 del GEP UniCt), quest'ultimo deputato alla redazione di Linee Guida per un linguaggio istituzionale e la promozione di iniziative di informazione e sensibilizzazione della comunità accademica.

Il Coordinamento UniCt per le Pari Opportunità ha avviato, in collaborazione con l'area delle Risorse Umane, una serie di incontri informativi sul Programma UniCt di Mentori Trasformativo per formare Mentor e Mentee d'Ateneo, in corso di realizzazione nel semestre di primavera 2023. A fine dicembre è stato presentato il progetto con 4 lezioni iniziali rivolte al personale TA e docente d'Ateneo.

È stato completato il processo di redazione del Primo Bilancio di Genere UniCt, che sarà presentato e discusso in occasione di una conferenza di ateneo nel mese di aprile 2023 (5 aprile 2023).

È stata completata l'attuazione delle previsioni rilevanti del Codice etico e di comportamento UniCt con l'adozione di *Linee guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Università di Catania e Vademecum sulle procedure di competenza del/la Consigliere/a di Fiducia UniCt*, e la prossima pubblicazione dell'avviso per la selezione del/la Consigliere/a di fiducia.

Eventi e mostre sono stati organizzati dai dipartimenti, dal CUG in collaborazione con il SimUA e altri enti e associazioni. Materiali e collezioni di interesse artistico e didattico sono stati donati da terzi privati a strutture di ateneo al fine di custodirli e condividerli a fini di terza missione.

Borse di ricerca dedicate sono state rese disponibili a beneficio di ricercatori/ricercatrici e docenti ucraini o provenienti da paesi o contesti a rischio per le libertà accademiche o i diritti umani (in prevalenza donne).

Sono state celebrate con attività di terza missione le giornate internazionali selezionate nel calendario civile di ateneo, come quelle dell'11 febbraio, dell'8 marzo, del 25 novembre e avviate attività di collaborazione con altri atenei sulla promozione delle tematiche relative alle pari opportunità negli ambienti accademici.

È in corso di istruttoria un intervento attuativo del GEP UniCt mirato a dotare i servizi igienici di dispositivi igienico sanitari, mentre alcune strutture dipartimentali hanno già avviato buone prassi di collaborazione con le associazioni studentesche (tra queste l’iniziativa tamponbox).

Tutte le azioni presenti nel PAP sono state realizzate con l'impegno e lo sforzo del CUG che ha costantemente supportato l'Amministrazione e monitorato l'avanzamento.

Dopo la prima fase di avvio, durante la quale sono stati utilizzati gli psicologi già in servizio in Ateneo presso i centri servizi dedicati alla disabilità e all'orientamento, l'Ateneo ha bandito una posizione per il servizio, e dal settembre 2021 lo **Spazio di Ascolto** può contare su uno psicologo a ciò dedicato. Durante la fase di avvio fino all'agosto 2021, sono stati costituiti gruppi tematici per smistare le richieste ed evitare così liste d’attesa troppo lunghe. Gli studenti che si rivolgono allo Sportello lo fanno soprattutto grazie al passaparola dei colleghi. Il servizio, tra l’altro, è partito in un momento che richiedeva ancora attenzione al distanziamento e per raggiungere il maggior numero di studenti, è stato avviato in modalità telematica; tuttavia, ancora ad oggi non dispone di una sede fisica.

La **Funzione di garanzia**, svolta dal CUG in attesa della nomina della Consigliera di Fiducia, prosegue con la gestione delle segnalazioni informali, per supporto e sostegno e per fornire informazioni, mentre le segnalazioni formali sono indirizzate al Rettore, in ottemperanza al codice Etico e di Comportamento.

La scheda progettata per l’**indagine di Benessere Organizzativo degli studenti post-laurea** (Specializzandi e Dottorandi) è stata completata e presentata nel corso del 2022 al DG per la sua autorizzazione. La prossima indagine, insieme a docenti, personale TA e studenti, potrà rilevare anche le opinioni degli studenti iscritti a corsi post-laurea, completando il quadro conoscitivo della percezione che la popolazione della nostra comunità ha in merito al benessere organizzativo nella propria esperienza quotidiana, lavorativa o formativa.

Inoltre, l’Ateneo, con la collaborazione del CUG e della Delegata alle PO, ha partecipato ad una rilevazione conoscitiva nazionale alla quale hanno aderito 60 università, rivolta a conoscere le misure intraprese dagli Atenei italiani in opposizione ai fenomeni di intolleranza razzismo e violenza. L’Ateneo ha ricevuto i ringraziamenti della ministra Messa.

Nell’ambito delle Azioni per le pari opportunità, l’Ateneo ha approvato il suo primo **Gender Equality Plan (GEP)**; inoltre, anche l’applicazione del **Regolamento sulle carriere alias** per persone in transizione di genere è stata approvata, nominati i tutor Accademici e Amministrativi, insieme alla definizione delle **Linee guida sulle procedure attuative**. Anche la redazione del primo **Bilancio di genere** ha visto l'attiva collaborazione e coinvolgimento del CUG.

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 % ⁽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 | 199 | 576 | 974 | 273 | 2022 | 45,75 | 100,00 | 0 | 73 | 1043 | 1022 | 260 | 2398 | 54,25 | 100,00 |
| Totale ore | 0 | 199 | 576 | 974 | 273 | 2022 | | | 0 | 73 | 1043 | 1022 | 260 | 2398 | | |
| Totale ore % | 0,00 | 4,50 | 13,03 | 22,04 | 6,18 | 45,75 | | | 0,00 | 1,65 | 23,60 | 23,12 | 5,88 | 54,25 | | |

⁽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

Sì

dell'Amministrazione?:

Il Bilancio di Genere è stato presentato nel corso di un evento allargato a tutta la comunità universitaria lo scorso 5 Aprile.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|---|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Commissione di reclutamento del personale docente | 291 | 75,00 | 97 | 25,00 | 388 | 38,57 | |
| Commissione di reclutamento del personale TA 1 | 0 | 0,00 | 4 | 100,00 | 4 | 0,40 | Donna |
| commissione di reclutamento del personale TA 2 | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,40 | Donna |
| Commissione di reclutamento del personale TA 3 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,40 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 4 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,40 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 5 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,40 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 6 | 2 | 50,00 | 2 | 50,00 | 4 | 0,40 | Donna |
| Commissione di reclutamento del personale TA 7 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,40 | Donna |
| Commissione di reclutamento del personale TA 8 | 1 | 25,00 | 3 | 75,00 | 4 | 0,40 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 9 | 3 | 100,00 | 0 | 0,00 | 3 | 0,30 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 10 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,30 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 11 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,30 | Donna |
| Commissione di reclutamento del personale TA 12 | 2 | 66,67 | 1 | 33,33 | 3 | 0,30 | Donna |
| Commissione di reclutamento del personale TA 13 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,30 | Uomo |
| Commissione di reclutamento del personale TA 14 | 1 | 33,33 | 2 | 66,67 | 3 | 0,30 | Donna |
| Commissioni per incarichi individuali | 153 | 66,23 | 78 | 33,77 | 231 | 22,96 | |
| Commissioni per servizio di tutorato | 180 | 53,41 | 157 | 46,59 | 337 | 33,50 | |

| Commissione | Uomini | | Donne | | Totale | | Presidente |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽¹⁾ | Valori assoluti | % ⁽²⁾ | |
| Totale personale | 643 | | 363 | | 1006 | | |
| Totale % sul personale complessivo | 26,22 | | 14,80 | | 41,03 | | |

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

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

Si nota ancora una notevole disparità di genere nella costituzione delle commissioni di reclutamento del personale docente, con una percentuale di componenti uomini pari al 75 %, purtroppo non si dispone di dati sul genere del Presidente di commissione; mentre per le commissioni di reclutamento del personale TA si nota un miglioramento con un maggiore bilanciamento nei ruoli e, nel 50% dei casi, la presidenza delle donne.

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 % |
|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Personale TA Categoria B | €26317,00 | €26371,00 | € 54,00 | 0,20 |
| Personale TA Categoria C | €28505,00 | €27752,00 | € -753,00 | -2,71 |
| Personale TA Categoria D | €31877,00 | €33426,00 | € 1549,00 | 4,63 |
| Personale TA Categoria D a TD | €0,00 | €15116,00 | € 15116,00 | 100,00 |
| Personale TA Categoria EP | €56265,00 | €55922,00 | € -343,00 | -0,61 |
| Dirigenti | €104472,00 | €88431,00 | € -16041,00 | -18,14 |
| Professori Ordinari | €83662,00 | €77316,00 | € -6346,00 | -8,21 |
| Professori Associati | €58578,00 | €58382,00 | € -196,00 | -0,34 |
| Ricercatori TI | €30736,00 | €26885,00 | € -3851,00 | -14,32 |
| Ricercatori a TD | €29938,00 | €31513,00 | € 1575,00 | 5,00 |

Si nota ancora una notevole disparità nel differenziale retributivo nei ruoli apicali (dirigenti e professori ordinari), con una differenza che raggiunge il 18% e 8%, rispettivamente per quanto riguarda dirigenti e PO; mentre per gli altri ruoli del personale docente (associati e ricercatori) e del personale TA, questo differenziale è minimo o quasi nullo.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono

state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

L'ultima indagine svolta è del 2021; nel corso del 2022, con una intensa attività di coordinamento con il Rettore e il Direttore Generale, sono stati inviati a ciascun responsabile per competenza, i report con i risultati dell'indagine, confrontati anche con il valore medio d'Ateneo per ciascun item; per i direttori di dipartimento, i report erano 3 differenziati per ambito: docenti, TA e studenti. Infine, il 2 dicembre scorso, il CUG ha promosso l'evento "Strumenti per il benessere organizzativo", aperto a tutta la comunità, nel corso del quale, insieme ai risultati dell'indagine, alla scheda di monitoraggio delle azioni implementate sulle criticità, per la prima volta è stata presentata anche la rilevazione dello Stress lavoro-correlato. A conclusione dei lavori, il DG ha annunciato la nuova rilevazione del 2023, che sarà estesa anche a specializzandi e dottorandi di ricerca, con una scheda progettata ad hoc in Ateneo e coerente con le altre schede già somministrate.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: **Sì**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il counseling psicologico è un servizio di supporto 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 ed implementato attraverso un servizio aggiuntivo svolto a distanza, chiamato "Spazio di ascolto", 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, e la possibilità di utilizzare le risorse dedicate in modo più efficace con la presa in carico di un numero maggiore di studenti.

Da marzo ad agosto 2021, il CINAP, oltre agli studenti che si sono rivolti al counseling psicologico d'Ateneo preesistente, ha preso in carico 73 studenti secondo un protocollo di counseling strutturato, il COF nello stesso periodo ne ha presi in carico 40 mentre 15 sono stati inviati ad uno psicologo dell'ASP perché considerati con problematiche più gravi non trattabili con incontri telematici. Dal 15 settembre 2021 e fino al settembre 2022 il servizio è stato curato da un unico psicologo/psicoterapeuta che ha seguito 146 studenti. Da ottobre 2022 il servizio è stato affidato a un'altra professionista che nel primo mese di servizio ha già preso in carico 13 studenti.

La presidente del CUG, insieme alla delegata alle Pari Opportunità ai tutor didattici, ha continuato a svolgere 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).

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

Nel PAP 2022-2024, era stata proposta l'estensione dello Spazio di Ascolto, già attivo per gli studenti, anche al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, anche contando su un potenziamento del servizio (al momento gestito solo da un professionista esterno contrattualizzato per 12 mesi). Attualmente, l'attività non riguarda il personale, ma soltanto gli studenti.

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, insieme alla delegata alle Pari Opportunità, e, quando chiesto dal/lla segnalante, con il supporto della referente dell' Spazio di Ascolto, con Direttori, Presidenti di Corso di Studi, garanti degli studenti di dipartimento, responsabili; gli interventi sono stati rivolti 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 la pubblicazione del bando, svolgerà questo compito con gli strumenti disponibili per il supporto a lavoratori, lavoratrici, studenti e studentesse; il CUG, come previsto dalla normativa, continuerà a fornire supporto alle azioni, informazioni e sostegno, interpretando con responsabilità il ruolo di 'sentinella del malessere' dell'amministrazione.

Sulla base di specifiche richieste rivolte a Garanti degli/le 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.

Inoltre, continua la stretta collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi e la Delegata alla Sicurezza sulle tematiche legate allo stress lavoro-correlato e a tal proposito sono stati redatti i DVR d'Ateneo, trasmessi ai responsabili di ciascuna struttura.

Infine, a chiusura del precedente anno è stato avviato dalla Delegata alle PO un progetto di mentoring trasformativo, rivolto a docenti e personale TA, per avviare un processo virtuoso di contaminazione e formazione di figure dedicate in ciascuna struttura dell'Ateneo. L'avvio del progetto, con le 4 giornate di lavori programmati in modalità telematica a cui hanno partecipato oltre 130 persone, tra docenti e PTA, è stato accolto con grande entusiasmo e voglia di partecipazione.

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, e l'attenzione è volta a farli emergere. 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:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

si rinvia alla sezione 6 della presente relazione

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

si rinvia alla sezione 6 della presente relazione

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

si rinvia alla sezione 6 della presente relazione

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

si rinvia alla sezione 6 della presente relazione

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

E' continuata anche nel 2022 l'azione di networking con i CUG presenti in Italia, attraverso la partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG, in cui l'Ateneo è rappresentato oltre che nell'Assemblea e nelle Commissioni, anche nella Struttura Tecnica di coordinamento, e alla Conferenza dei Comitati Pari Opportunità delle Università Italiane. Collabora inoltre attivamente anche con il progetto Unire - Contro la violenza di genere, coordinato dall'Università di Milano statale. Dal momento che una criticità diffusa presso molte PA italiane riguarda la conoscenza di competenze e ruolo attribuiti dalla normativa vigente ai Comitati Unici di Garanzia, molte delle azioni promosse dai network nazionali, a cui l'Ateneo aderisce, riguardano proprio la diffusione e disseminazione delle azioni promosse e del ruolo.

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:

€12250,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

Formazione interna

Acquisizione opere (Donazioni) e studio

Allestimento e co-organizzazione con altri Enti e Associazioni di Mostre permanenti e temporanee

Seminari e convegni con altri Enti e Associazioni

Attività con le scuole

Tirocini e Tesi di studenti (Laurea e post-Laurea)

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

Istituzione sportello di ascolto

Rete Nazionale dei CUG e Conferenza Nazionale dei Comitati per Pari Opportunità delle Università Italiane

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
- 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?

- Nessuno dei temi citati

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

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

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

L'Ateneo ha redatto il suo primo Bilancio di Genere sul 2022 grazie al lavoro del gruppo di Coordinamento costituito da: delegata alle Pari Opportunità, presidente del CUG, delegato alla legalità e alla trasparenza, delegato alla Didattica, referente per le Carriere Alias, delegata alla Terza Missione e dirigente Area Finanziaria e suoi collaboratori

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Promozione della presentazione dei risultati dell'ultima indagine condotta a tutta la comunità universitaria, proposta della scheda di monitoraggio delle azioni implementate e progettazione della scheda rivolta agli studenti post-laurea

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

Partecipazione della Presidente del CUG al tavolo tecnico che ha redatto la prima proposta di Codice etico e di comportamento e le linee guida per la sua applicazione

Disseminazione dei contenuti del Codice Etico alla comunità universitaria, attraverso incontri dedicati

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

Partecipazione e condivisione delle pratiche con i network nazionali dedicati (Rete nazionale dei CUG e Conferenza degli Organismi di Parità delle Università Italiane)

Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha elaborato e analizzato i dati delle indagini condotte, e redatto i report sui risultati, inviati a ciascun responsabile per competenza, confrontando il dato della struttura con quello medio d'Ateneo

inoltre, l'analisi oggettiva è integrata dai dati dello Sportello d'Ascolto d'Ateneo e in generale di tutte le segnalazioni, formali e informali, trasmesse dalle persone che lavorano e studiano in Ateneo

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

Il monitoraggio delle azioni previste nel PAP, approvato dagli organi e condiviso in particolare con la Delegata del Rettore alle PO, è svolto costantemente dai componenti del CUG e in sintesi è sempre discusso come punto all'OdG nelle riunioni

Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

l'azione è condotta in stretta collaborazione con la Delegata del Rettore alle PO, e si manifesta anche attraverso la partecipazione a progetti nazionali (ad es. UNIRE, capofila: Università di Milano statale)

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2022, il CUG ha riscontrato un elevato interesse per le tematiche di propria competenza da parte di tutta la comunità accademica e una maggiore attenzione da parte dell'ateneo (Organi di governo, delegati del Rettore, dirigenti, dipartimenti) che ultimamente ha inserito il CUG tra gli Organi di Ateneo nello Statuto.

Un positivo riscontro è ravvisabile anche nella pronta e fattiva collaborazione riscontrata da parte degli uffici, manifestata anche nella disponibilità e competenza espressa nella 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: a) Rete Nazionale dei CUG, a cui aderiscono oggi oltre 250 amministrazioni di tutti i comparti; b) adesione alla Conferenza nazionale degli organismi di pari opportunità delle università italiane; c) con il gruppo delle Pari Opportunità organizzato dalla CRUI con il tramite della Delegata alle Pari Opportunità.

Frutto della sinergia del CUG con l'Ateneo è l'inserimento degli obiettivi propri nel piano strategico 2022-2026.

Questi obiettivi sono stati perseguiti attraverso un Piano di azioni positive (PAP) realizzate in collaborazione con i/le delegati/e del Rettore ed in particolare con la Delegata alle Pari Opportunità, il Delegato alla Trasparenza e Legalità e la Coordinatrice dello Spazio di Ascolto UniCt.

Anche nel corso del 2022 è stata ulteriormente rafforzata l'azione di coordinamento con i Centri, le strutture e le Aree di Ateneo e con associazioni ed enti partner per lo svolgimento di iniziative condivise.

Grazie ai/le componenti del CUG, in particolare alla vice presidente e alla collaborazione con le diverse anime della governance di Ateneo sono state messe in opera, in tempi brevi, importanti azioni tra le quali: a) il supporto alla costituzione di uno Spazio di Ascolto per studenti e studentesse; b) l'assicurazione della funzione di garanzia per il personale e la componente studentesca anche con il recepimento di segnalazioni, nelle more della programmata nomina del/la Consigliera/e di Fiducia; c) il contributo alla redazione del nuovo Codice Etico e di Comportamento UniCt; d) il supporto all'Indagine sul Benessere Organizzativo, rivolta alla componente studentesca e al personale tecnico-amministrativo; e) la valutazione preliminare e aggiornata su possibili iniziative di Ateneo per l'infanzia; f) il contributo alla redazione del Gender Equality Plan 2022-2026; g) il contributo alla redazione del Regolamento sulle Carriere Alias per le persone in transizione di genere e delle Linee Guida per la sua attuazione; h) l'organizzazione di numerosi eventi e mostre, a livello locale e nazionale, su tematiche di interesse del CUG, associate ad attività e attività di formazione e informazione su temi scelti (tra questi la violenza di genere e la violenza sui minori); i) il conferimento di premi per tesi di laurea su tematiche di interesse del CUG; l) le Osservazioni sul Piano organizzativo del lavoro agile 2021-2023 approvato dagli Organi quale Allegato al Piano della Performance; m) il supporto ai tirocinanti per attività di interesse del CUG; n) la redazione del primo Bilancio di Genere che rappresenta uno strumento fondamentale per promuovere i processi culturali e istituzionali di valorizzazione delle pari opportunità, dell'equità di genere e del benessere lavorativo.

I dati sull'analisi di contesto riportati nel Bilancio di Genere 2022 e nella presente relazione chiariscono bene lo stato dell'arte e rappresentano il punto di partenza per l'elaborazione di ulteriori politiche e azioni integrate della governance di Ateneo. Nella prospettiva tracciata dal Bilancio di Genere, il CUG proseguirà dunque l'azione di monitoraggio delle politiche accademiche per quanto di competenza, anche al fine di segnalare potenzialità, eventuali criticità e azioni correttive per migliorare lo status quo all'interno della comunità accademica con ricadute anche sul territorio.

Il CUG, attraverso la sua Presidente, è invitato a partecipare ai diversi tavoli attivi in Ateneo su questioni d'interesse, e questo garantisce la possibilità di intervenire dall'inizio e lungo tutto il processo di elaborazione e sviluppo delle azioni promosse; si può migliorare, invece, il coinvolgimento negli ambiti legati alle funzioni consultive che la normativa attuale attribuisce ai Comitati.

Infine, il CUG ha apprezzato lo sforzo di introdurre l'informatizzazione delle relazioni in modo da facilitarne la disseminazione, la replicabilità delle azioni in esse contenute e il monitoraggio dell'attività svolta da ciascuna amministrazione; proprio per questo, lavora in sinergia anche con la Rete Nazionale per proporre uno schema di raccolta dati e una struttura della relazione che possa essere sempre più funzionale ad un'azione sistemica di miglioramento della cultura e dell'ambiente di lavoro.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-catania-2023>