



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Catania - 2024

*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](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2020-2022-anno_2020_2.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2020-2022-anno\\_2020\\_2.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2020-2022-anno_2020_2.pdf) (2.71 MB)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2021-2023-anno\\_2021\\_0.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2021-2023-anno_2021_0.pdf) (5.55 MB)

2022

2023

2022 - 2024

2023 - 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ct-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ct-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[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
Personale non dirigente	Cat. EP	0	0	3	13	3	0	0	5	14	3
Personale non dirigente	Cat. D	0	6	51	48	24	0	7	75	90	30
Personale non dirigente	Cat. C	5	23	68	124	54	7	25	75	141	53
Personale non dirigente	Cat. B	0	2	3	49	16	1	5	9	17	9
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - C	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - D	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico	1	0	1	1	1	0	2	6	7	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	2	2	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Lettori di madre lingua	0	0	0	0	5	0	0	0	9	11
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	1	26	112	121	0	0	11	45	35
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	8	121	120	66	0	5	82	107	52
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	8	28	23	0	0	7	21	13

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato	7	108	58	14	0	11	73	59	4	1
Totale personale		13	149	340	512	316	19	117	329	457	210
Totale % sul personale complessivo		0,53	6,05	13,81	20,80	12,84	0,77	4,75	13,36	18,56	8,53

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	13	108	140	115	25	401	52,76	30,13	20	92	141	79	27	359	47,24	31,52
Tra 3 e 5 anni	0	33	108	109	36	286	53,16	21,49	0	21	93	109	29	252	46,84	22,12
Tra 5 e 10 anni	0	4	50	70	48	172	50,15	12,92	0	2	38	96	35	171	49,85	15,01
Superiore a 10 anni	0	5	42	218	207	472	56,94	35,46	0	4	61	173	119	357	43,06	31,34
Totale	13	150	340	512	316	1331			20	119	333	457	210	1139		
Totale %	0,53	6,07	13,77	20,73	12,79	53,89			0,81	4,82	13,48	18,50	8,50	46,11		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Cat. EP	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,37
Cat. B	Diploma di scuola superiore	34	53,97	29	46,03	63	5,89
Cat. B	Inferiore al Diploma superiore	27	87,10	4	12,90	31	2,90
Cat. B	Laurea	3	50,00	3	50,00	6	0,56
Cat. B	Laurea magistrale	7	63,64	4	36,36	11	1,03
Cat. C	Diploma di scuola superiore	180	48,78	189	51,22	369	34,52

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Cat. C	Inferiore al Diploma superiore	15	83,33	3	16,67	18	1,68
Cat. C	Laurea	14	48,28	15	51,72	29	2,71
Cat. C	Laurea magistrale	58	39,46	89	60,54	147	13,75
Cat. C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Cat. C	Master di II livello	3	60,00	2	40,00	5	0,47
Cat. C	Dottorato di ricerca	4	57,14	3	42,86	7	0,65
Cat. D	Diploma di scuola superiore	17	36,17	30	63,83	47	4,40
Cat. D	Laurea	10	47,62	11	52,38	21	1,96
Cat. D	Laurea magistrale	83	36,89	142	63,11	225	21,05
Cat. D	Master di I livello	2	40,00	3	60,00	5	0,47
Cat. D	Master di II livello	2	16,67	10	83,33	12	1,12
Cat. D	Dottorato di ricerca	18	58,06	13	41,94	31	2,90
Cat. EP	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Cat. EP	Laurea magistrale	12	52,17	11	47,83	23	2,15
Cat. EP	Master di II livello	6	46,15	7	53,85	13	1,22
Totale personale		496		573		1069	
Totale % sul personale complessivo		20,08		23,20		43,28	

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

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

I dati qui esposti sono stati forniti dall'amministrazione (ARU). Per approfondimenti, si rimanda al bilancio di genere.

In generale, nell'ultimo triennio è aumentato il numero di lavoratori/rici in servizio, con un leggero miglioramento del rapporto U/D da 1,22 a 1,17. Per il PERSONALE DOCENTE, sebbene la prevalenza di uomini rispetto alle donne sia ancora elevata (U/D=1.56), risulta migliorata rispetto agli anni precedenti. Scorporando i dati si nota che il rapporto uomini/donne (U/D) vari significativamente 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; 2.85 nel 2023); 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; 1.28 nel 2023); c) Ricercatore/trici: si tratta di un ruolo ad esaurimento per il personale a TI, meno del 25% del totale dei ricercatori, 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, nel 2023 1.43); per il personale a TD, invece, in forte crescita anche grazie ai fondi PNRR, gli ultimi due anni sono praticamente stabili (U/D pari a 1.5 nel 2018, 1.4 nel 2019, 1.3 nel 2020, 1.24 nel 2021, 1.21 nel 2022 ed infine 1.26 nel 2023).

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, 141 nel 2022 e 181 nel 2023) e 41 - 50 anni (rispettivamente 74 nel 2019, 84 nel 2020, 52 nel 2021, 108 nel 2022 e 117 nel 2023), e finalmente è rappresentata anche la classe inferiore ai 30 anni, in totale 18 persone.

Il personale tecnico-amministrativo (PTA), costituisce meno della metà del totale del personale in servizio in Ateneo e in leggera diminuzione negli ultimi anni (da 1134 del 2021 a 1123 del 2023), con prevalenza femminile e 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 - 2023: 0,89). Una maggiore presenza di donne si avverte nella categoria D (U/D=0.63), mentre i 2/3 della categoria B è costituita da uomini. Le restanti categorie (EP e C) mostrano indici simili del rapporto U/D (rispettivamente 0.86 e 0.91). 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, recentemente introdotta nel CCNL, sia costituita da 3 uomini, mentre per lettori e collaboratori linguistici, la prevalenza continua ad essere delle donne (80%).

Collegata all'età anagrafica, anche l'età di servizio del personale. Circa i 2/3 del personale in servizio in Ateneo si distribuisce nelle code della distribuzione (inferiore ai 3 anni e superiore ai 10 anni), ma sono gli uomini si collocano più nella fascia > a 10 anni, mentre le donne sono equamente ripartite.

L'Amministrazione ha migliorato la raccolta dell'informazione sul titolo di studio dei dipendenti, al momento disponibile solo per il personale TA. A tal proposito, i dirigenti hanno tutti un titolo di studio, almeno di Laurea Magistrale o equivalente, mentre per il resto del personale, il 55% delle donne e il 45% degli uomini in servizio hanno una laurea (triennale o magistrale), un master di II livello o un dottorato.

I dati del Personale per incarico sono riferiti solo al personale tecnico-amministrativo. Si rileva che riguarda il 62% del personale TA, e gli incarichi di maggiore responsabilità sono quasi equidistribuiti per le funzioni di vicario del dirigente, molto sbilanciate a favore di uomini per la responsabilità di strutture complesse e delle donne per il coordinamento dei dipartimenti.

Anche tra i direttori di dipartimento (carica elettiva), cresce la quota di donne, pari al 35%, e tra i dipartimenti di area medica assistiamo al 75% di direttrici donne.

### Considerazioni:

DOCENTI: si assiste ad un leggero miglioramento nel rapporto uomo donna sebbene si conferma una prevalenza degli Uomini nella prima fascia Tale analisi viene affrontata nel bilancio di genere, dove 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; la classe inferiore ai 30 anni è rappresentata da ricercatori /trici a tempo determinato. Si sottolinea come segnale di miglioramento il fatto che negli ultimi anni è aumentata significativamente 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	13	7	0	20	58,82	1,50	0	2	4	5	3	14	41,18	1,23
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	6,25	0,15	0	0	13	13	4	30	93,75	2,63
Tempo Pieno	13	150	327	503	316	1309	54,45	98,35	20	117	316	439	203	1095	45,55	96,14
Totale	13	150	340	512	316	1331			20	119	333	457	210	1139		
Totale %	0,53	6,07	13,77	20,73	12,79	53,89			0,81	4,82	13,48	18,50	8,50	46,11		

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

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

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

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	2	0	0	2	66,67	0,95	0	0	1	0	0	1	33,33	0,32
	0	0	7	4	0	11	68,75	5,24	0	1	1	1	2	5	31,25	1,61
	0	0	1	1	0	2	50,00	0,95	0	0	0	1	1	2	50,00	0,65
	0	0	3	2	0	5	45,45	2,38	0	1	2	3	0	6	54,55	1,94
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	2	3	100,00	0,97
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,65
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,32
	0	0	0	1	0	1	50,00	0,48	0	0	0	1	0	1	50,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	0	3	100,00	0,97
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,32
	0	0	0	1	0	1	50,00	0,48	0	0	1	0	0	1	50,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	3	1	8	100,00	2,58
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,65
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,32
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,97
	0	13	70	73	32	188	41,41	89,52	0	9	89	125	43	266	58,59	85,81
Totale	0	13	83	82	32	210			0	11	106	142	51	310		
Totale %	0,00	2,50	15,96	15,77	6,15	40,38			0,00	2,12	20,38	27,31	9,81	59,62		

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

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

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

La struttura della richiesta dati non consente una differenziazione tra categorie di lavoratori con contratto collettivo nazionale (TA) e di diritto pubblico (Docente). Il regime lavorativo del corpo docente prevede il regime a tempo pieno e quello a tempo definito.

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. Il 96% del personale in servizio ha scelto il tempo pieno e coloro che hanno scelto un regime diverso si dividono quasi equamente tra uomini e donne, ma gli uomini sono quasi interamente interessati al Part-time (PT) inferiore al 50%, mentre le donne hanno preferito la modalità superiore al 50%.

Quali ulteriori forme di conciliazione, l'Ateneo ha approvato la regolamentazione del lavoro agile ordinario per il personale TA, che ne consente il ricorso per un massimo di 1 giorno la settimana, previa assegnazione degli obiettivi e stipula di un accordo individuale, fatta eccezione per i lavoratori definiti "fragili", per i quali si seguono le indicazioni ministeriali. Inoltre, è consentito ricorrere alla flessibilità dell'orario di lavoro, che può articolarsi in diverse fasce orarie. Nel 2023, 454 lavoratori hanno svolto il proprio lavoro in modalità agile, con una prevalenza delle donne, quasi il 40% in più degli uomini.

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.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1624	42,85	2166	57,15	3790	63,30
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	838	52,90	746	47,10	1584	26,46
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	157	35,36	287	64,64	444	7,42
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	27	15,98	142	84,02	169	2,82
Totale permessi	2646	44,20	3341	55,80	5987	

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

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

I congedi riguardano più le donne, sebbene continui a registrarsi l'incremento da parte delle richieste avanzate dagli uomini, rilevato a partire dal 2020. Tuttavia, si segnala in termini generali, una diminuzione del ricorso a questi strumenti di conciliazione da parte delle donne, in particolare per permessi ex L. 104. I congedi parentali (a ore o a giorni) registrano una diminuzione significativa rispetto al 2022 sia per gli uomini (60%) che per le donne (40%).

**In conclusione**, il 96% del personale in servizio ha scelto il tempo pieno. Tra le forme di conciliazione l'Ateneo ha approvato

a) la regolamentazione del lavoro agile ordinario per il personale TA (1 giorno la settimana, previa assegnazione degli obiettivi) mentre i lavoratori "fragili", seguono le indicazioni ministeriali; b) la flessibilità dell'orario di lavoro. Si segnala in termini generali, una diminuzione del ricorso a questi strumenti di conciliazione da parte delle donne, in particolare per permessi ex L. 104.

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

- Smart working
- Sportello d'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

Nel corso del 2023 l'Ateneo ha implementato diverse azioni nell'ambito delle tematiche d'interesse del CUG. In particolare,

1. è continuata l'attività dello Sportello D'Ascolto rivolto agli studenti ed è stata nominata la prima [Consigliera di Fiducia dell'Ateneo \(https://www.unict.it/it/ateneo/consigliera-di-fiducia\)](https://www.unict.it/it/ateneo/consigliera-di-fiducia);
2. è stato approvato il primo [Gender Equality Plan, allegato al PIAO 2023 \(https://www.unict.it/it/content/piano-della-performance\)](https://www.unict.it/it/content/piano-della-performance);
3. è stata sperimentata la redazione del primo Bilancio di genere;
4. è continuata l'azione di disseminazione e informazione rivolta all'Ateneo e alla cittadinanza su temi d'interesse del CUG, anche grazie alla sinergia con il [Sistema Museale d'Ateneo \(https://www.unict.it/it/terza-missione/il-sistema-museale-di-ateneo\)](https://www.unict.it/it/terza-missione/il-sistema-museale-di-ateneo) e alla collaborazione con Comitati aderenti alla Rete nazionale dei CUG;
5. è stata costituita la rete dei referenti dipartimentali per le pari Opportunità, a supporto dell'attività della Delegata rettorale alle Pari Opportunità;
6. è stato avviato un progetto di mentoring trasformativo dedicato a personale TA e a Docenti dell'Ateneo, con il quale l'Ateneo vuole formare figure Mentor e Mentee per ciascuna delle due categorie di personale, anche al fine di replicare il processo attraverso una formazione "on the job" estesa ad altri lavoratori interessati.

### Spazio di ascolto

Nel 2023 il servizio di counseling psicologico "Spazio di Ascolto" ormai funziona a regime per studentesse/i, con un professionista appositamente contrattualizzato per le esigenze del servizio. Il servizio effettua attività di consulenza psicologica da remoto, gestita in maniera esclusiva dal professionista contrattualizzato, ed è fruibile tramite mail dedicata e uso di Microsoft Teams. I docenti componenti del gruppo di coordinamento a nomina rettorale monitorano l'andamento del

servizio e le eventuali criticità con coordinazione operativa della prof.ssa Commodari.

Da novembre 2022 al dicembre 2023, il servizio di supporto psicologico ha avuto 286 richieste di contatto e svolto complessivamente 340 colloqui e un totale di 84 percorsi di counseling completati.

### **Esercizio della funzione di garanzia**

La presidente del CUG, in attesa della nomina della CdF d'Ateneo - avvenuta a fine 2023, ha continuato a supportare studenti, docenti e personale che hanno segnalato disagi personali nella vita universitaria con il supporto, se richiesto, anche della delegata PO, CINAP, coordinatrice dello spazio di ascolto e/o pro rettrice, responsabili delle strutture. Le segnalazioni informali sono state gestite sempre nel rispetto della privacy del segnalante, e attraverso tempestivi processi di mediazione tra le persone coinvolte, e i relativi responsabili, se necessario, che si sono risolti positivamente.

### **Osservatorio sul benessere organizzativo: il Benessere organizzativo delle persone che lavorano e studiano a UniCT**

L'indagine di BO, recepita dall'Amministrazione nel PIAO 2023-25, è stata rimandata all'anno in corso. La rilevazione prevede la somministrazione di 4 questionari diversificati secondo le caratteristiche del compilatore: personale TA, docenti, Studenti di Corsi di Laurea, Laurea magistrale e a ciclo unico e Studenti post-laurea (dottorandi e specializzandi).

### **Formazione e informazione su tematiche proprie del CUG e su tematiche di sviluppo sostenibile**

Il CUG ha promosso nella comunità universitaria la circolazione di informazioni e maggiore attenzione sulle tematiche di propria competenza, anche attraverso il continuo confronto con la rete nazionale dei CUG e con la Conferenza delle Università. Dal 2020, la sinergia con gli attori interni ha generato un'ulteriore ricaduta e moltiplicazione virtuosa delle iniziative.

L'attività di divulgazione svolta attraverso mostre e convegni organizzati dal SiMUA, che ha avuto successo anche nel finanziamento di 2 progetti per l'eliminazione delle barriere architettoniche sensoriali e cognitive. In particolare, sono state svolte le seguenti attività:

- il prossimo 19 Aprile la rete dei consiglieri di fiducia dell'INPS - Direzione Provinciale di Catania - ha organizzato un seminario di studio sul benessere organizzativo, invitando a partecipare quali relatrici alla presidente e vice-presidente;
- Il 5 aprile 2023 ha avuto luogo la "Presentazione del Bilancio di Genere 2022 dell'Università di Catania. Strategie, Obiettivi e Strumenti di intervento per un Bilancio Partecipato" a cui è stata invitata a partecipare il CUG;
- È pervenuta la richiesta di rendere itinerante la Mostra sulla violenza sui minori organizzata negli anni scorsi dal CNR in collaborazione con SiMUA e CUG, e già presentata alla Camera dei Deputati nel corso del 2023;
- È stata inaugurata la mostra "Il museo per tutti i sensi" nello spazio espositivo di Mirabilia presso il Palazzo Centrale dell'Università, dal 22 novembre scorso; in questa occasione il prof. Poce ha presentato un intervento sul "Museo come luogo di Benessere";
- tra il novembre e dicembre scorsi si è svolta la mostra fotografica temporanea "Ritratti di donna" di Emanuela Lo Bianco presso il Museo REBA in collaborazione con il CUG e il SiMuA;
- dal 14 novembre al 1 dicembre 2023 nei locali di Villa Citelli si è svolta la mostra temporanea "Vite di donne nella storia. Anche la cancellazione è violenza". I materiali esposti fanno parte di una collezione donata al Dipartimento di Scienze Umanistiche dell'Ateneo dal Collettivo femminista Rivoltapagina in occasione del 25 novembre 2021 e affidati alla cura del Centro Interdisciplinare di Studi di Genere GENUS in collaborazione con SiMUA e CUG;
- tra il 30 ottobre e il 6 novembre scorsi si è tenuta la mostra temporanea "Non come ma quello. La sorpresa della gratuità" in collaborazione con SiMUA e CUG;

- realizzazione del progetto “M’illumino di Sapere”, rivolto alle scuole, finalizzato alla sensibilizzazione circa la riduzione dei consumi elettrici attraverso il coinvolgimento di alcuni dei musei del SIMUA;
- Mostra “Agata on the road” (Museo delle Mirabilia in collaborazione con la Fondazione Oelle, CUG);
- L’8 novembre 2023 l’Ateneo ha partecipato ad un convegno nazionale della Rete nazionale dei CUG sul tema del Benessere organizzativo ai cui hanno presentato relazioni la prof.ssa Gabriella Nicosia (Diritto del lavoro) e la dott.ssa Francesca Verzì (vice presidente 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	36	923	2097	2881	1079	7016	40,06	86,97	64	661	3452	5238	1083	10498	59,94	81,79
Competenze manageriali/Relazionali	0	126	189	231	21	567	27,00	7,03	0	42	588	756	147	1533	73,00	11,94
Obbligatoria (sicurezza)	327	58	53	27	19	484	37,55	6,00	636	79	36	35	19	805	62,45	6,27
Totale ore	363	1107	2339	3139	1119	8067			700	782	4076	6029	1249	12836		
Totale ore %	1,74	5,30	11,19	15,02	5,35	38,59			3,35	3,74	19,50	28,84	5,98	61,41		

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

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

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

### 3. c) Bilancio di genere dell’Amministrazione?:

Sì

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

Anche su impulso del CUG, negli anni è migliorata in Ateneo la qualità delle informazioni riferite alla formazione (esclusivamente) del personale tecnico amministrativo, che oggi raccoglie non solo la partecipazione alle attività direttamente organizzate dall’Ateneo, ma anche ai percorsi formativi erogati da altri enti. Questo emerge chiaramente dai dati disponibili che mostrano un incremento del numero di ore di formazione fruita tra il 2021 e il 2023 pari a 12 volte il valore del 2021 per gli uomini e 15 volte per le donne, non spiegabile unicamente con il superamento del periodo pandemico. Le donne, che rappresentano poco più della metà del personale in servizio (tra il 55% ed il 57% nel triennio), hanno frequentato corsi per un numero di ore complessive 12836) mentre gli uomini 7583 =: osservando la tipologia di formazione fruita, tuttavia, si osserva una sostanziale parità sulla formazione di aggiornamento professionale tra i due generi, mentre il numero di ore erogate alle donne rappresentano quasi il doppio delle altre due categorie di corsi presenti.

#### Bilancio di genere

Nel 2023 l’Ateneo ha redatto la prima programmazione e rendicontazione di genere, con l’approvazione del Gender Equality Plan (GEP) 2023-2024 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.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissioni di reclutamento del personale docente	510	72,14	197	27,86	707	54,76	
Commissione personale Tecnico amministrativo 1	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 2	3	75,00	1	25,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 3	3	75,00	1	25,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 4	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 5	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo 6	1	25,00	3	75,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo 8	3	75,00	1	25,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo 9	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Donna
Commissione personale amministrativo 10	3	75,00	1	25,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo 11	3	100,00	0	0,00	3	0,23	Uomo
Commissione personale amministrativo 12	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Uomo
Commissione personale amministrativo 13	0	0,00	3	100,00	3	0,23	Donna
Commissione personale amministrativo	2	66,67	1	33,33	3	0,23	Donna
Commissione personale amministrativo 15	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Uomo
Commissione personale amministrativo 16	1	33,33	2	66,67	3	0,23	Donna
Commissione personale amministrativo 17	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissione personale amministrativo 18	2	50,00	2	50,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo 19	3	75,00	1	25,00	4	0,31	Uomo
Commissione personale amministrativo	1	25,00	3	75,00	4	0,31	Donna
Commissioni per incarichi individuali	137	59,31	94	40,69	231	17,89	
Commissioni per servizio di tutorato	133	47,67	146	52,33	279	21,61	
Totale personale	820		471		1291		
Totale % sul personale complessivo	33,20		19,07		52,27		

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

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

Nella composizione delle commissioni le donne sono quasi la metà del personale coinvolto, e poco meno del 20% del totale di quelle in servizio, contro il 33% degli uomini, e 14 commissioni sulle 20 in cui si esplicita il genere sono presidute da uomini. Nelle commissioni di reclutamento del personale docente, le donne sono appena il 27%.

### 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 PTA cat. B	€25694,00	€24296,00	€ -1398,00	-5,75
Personale TA Categoria C	€27159,00	€24961,00	€ -2198,00	-8,81
Personale TA Categoria D	€32819,00	€33212,00	€ 393,00	1,18
Personale TA Categoria D a TD	€10481,00	€13453,00	€ 2972,00	22,09
Personale TA Categoria EP	€48559,00	€50785,00	€ 2226,00	4,38
Personale TA Dirigenti	€159682,00	€148935,00	€ -10747,00	-7,22
PO - Professori Ordinari	€82576,00	€83524,00	€ 948,00	1,14
PA - Professori Associati	€56957,00	€57922,00	€ 965,00	1,67
RU - Ricercatori Universitari	€42167,00	€36916,00	€ -5251,00	-14,22
RTD - Ricercatori a tempo determinato	€31339,00	€32104,00	€ 765,00	2,38

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

Dai dati disponibili forniti dall'AFI (area Finanziaria), e senza considerare i ruoli ad esaurimento tra personale docente (Ricercatori a tempo indeterminato) e tecnico-amministrativo (personale a tempo determinato), emerge un quadro molto diverso rispetto agli anni precedenti, con una differenza inferiore ai 1.000 € in ambito retributivo nelle diverse fasce e ruoli (retribuzione media) e, diversamente dalle precedenti rilevazioni, il modesto differenziale è quasi sempre a favore del genere femminile.

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.

Tuttavia, per un'analisi più puntuale, è necessaria la disponibilità di maggiori informazioni.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

Nel corso del 2023 non è stata avviata l'indagine prevista nel PIAO, rimandata per esigenze della Direzione Generale al 2024.

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 servizio di counseling psicologico è un servizio di supporto psicologico gratuito riservato alla componente studentesca dell'Università di Catania, alla quale 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. A partire dall'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, e la possibilità di utilizzare le risorse dedicate in modo più efficace con la presa in carico di un numero maggiore di studenti.

Inoltre la presidente del CUG, insieme alla delegata alle Pari Opportunità e tutor didattici, hanno svolto attività di supporto individuale, per il completamento del percorso universitario, di studenti vulnerabili e in difficoltà suggerendo anche di rivolgersi allo Spazio di Ascolto.

Il CUG ha lavorato anche sul tema della disabilità indirizzando al CINAP (centro servizi dedicato al tema della disabilità) per far emergere la parte sommersa delle difficoltà.

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

Dal 2022 il CUG promuove l'ampliamento del servizio dello spazio di ascolto, già attivo per gli studenti, anche al personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Tuttavia, come già indicato in precedenza, l'attivazione della figura di Consigliera di Fiducia rappresenta un miglioramento dei servizi a supporto del benessere anche dei lavoratori/trici.

## 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 in accordo con il Rettore e in attesa dell'attivazione della figura di CdF (nominata alla fine del 2023), 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 altre competenti; gli interventi sono stati rivolti al supporto e ad un'azione di confronto e mediazione all'interno delle strutture organizzative di pertinenza che hanno portato ad una risoluzione degli eventi con piena soddisfazione di tutti gli attori coinvolti. Inoltre nel corso dell'anno sono state individuate in ogni dipartimento dell'Ateneo le figure di Referenti delle Pari Opportunità a supporto del lavoro della Delegata alle Pari Opportunità.

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.

Infine, a chiusura del 2022 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 e attende di essere avviato.

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.

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 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.

## 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:	16/11/2023
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€15000,00
Interventi realizzati a costo zero:	No
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	Sì

esterne?:

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

## 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

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?

- Il CUG è stato nominato a novembre e dal febbraio 2023 ha svolto le proprie funzioni in regime di prorogatio

## Considerazioni conclusive

Il CUG ha riscontrato nel tempo 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): l'introduzione del Comitato tra gli Organi dell'Ateneo, con la modifica statutaria emanata nel 2022, dimostra l'attenzione che la governance ha assegnato agli ambiti d'intervento normativamente attribuiti al Comitato.

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 300 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 e la referente dello spazio di ascolto, con le quali il CUG collabora attivamente, quest'ultimo è reso partecipe anche del lavoro svolto dai gruppi della Conferenza dei Rettori (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 piano strategico di ateneo e PIAO.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-catania-2024>