



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Catania - 2025

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

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\\_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))

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

(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	Operatori	2	2	4	30	18	3	5	8	12	7
Personale non dirigente	Collaboratori	2	17	61	110	59	1	12	61	117	68
Personale non dirigente	Funzionari	0	13	59	66	25	8	35	90	111	31
Personale non dirigente	Elevate Professionalità	0	0	3	11	5	0	0	6	15	5
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - Collaboratori	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Addetti ufficio stampa - Funzionari	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Collaboratore ed Esperto Linguistico T.D.	1	0	1	1	1	0	2	7	7	2
Personale non dirigente	Funzionari a tempo determinato	0	5	1	1	0	2	3	3	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	0	4	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Lettori di madre lingua	0	0	0	0	4	0	0	0	9	10
Personale non dirigente	Professori Associati	0	11	109	102	66	0	7	83	101	54
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	1	38	129	134	0	0	8	63	39

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato	6	101	54	15	2	10	74	47	6	2
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	5	27	20	0	0	3	18	12
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		11	150	337	493	338	24	138	316	462	231
Totale % sul personale complessivo		0,44	6,00	13,48	19,72	13,52	0,96	5,52	12,64	18,48	9,24

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

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	5	37	130	219	107	498	44,99	97,84	14	57	170	257	111	609	55,01	94,57
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	33,33	0,20	0	0	0	2	0	2	66,67	0,31
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	4	5	20,00	0,98	0	0	4	9	7	20	80,00	3,11
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	5	5	27,78	0,98	0	0	1	6	6	13	72,22	2,02
Totale	5	37	131	220	116	509			14	57	175	274	124	644		
Totale %	0,43	3,21	11,36	19,08	10,06	44,15			1,21	4,94	15,18	23,76	10,75	55,85		

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

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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatori	Diploma di scuola superiore	29	55,77	23	44,23	52	4,81
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	23	82,14	5	17,86	28	2,59

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Operatori	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,46
Operatori	Laurea magistrale	2	33,33	4	66,67	6	0,55
Operatori	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Collaboratori	Diploma di scuola superiore	173	50,44	170	49,56	343	31,70
Collaboratori	Dottorato di ricerca	5	50,00	5	50,00	10	0,92
Collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	10	83,33	2	16,67	12	1,11
Collaboratori	Laurea	14	38,89	22	61,11	36	3,33
Collaboratori	Laurea magistrale	40	44,44	50	55,56	90	8,32
Collaboratori	Master di I livello	2	28,57	5	71,43	7	0,65
Collaboratori	Master di II livello	5	50,00	5	50,00	10	0,92
Funzionari	Diploma di scuola superiore	10	34,48	19	65,52	29	2,68
Funzionari	Dottorato di ricerca	22	47,83	24	52,17	46	4,25
Funzionari	Laurea	13	36,11	23	63,89	36	3,33
Funzionari	Laurea magistrale	98	41,35	139	58,65	237	21,90
Funzionari	Master di I livello	4	30,77	9	69,23	13	1,20
Funzionari	Master di II livello	16	20,78	61	79,22	77	7,12
Elevate Professionalità	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Elevate Professionalità	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,18
Elevate Professionalità	Laurea magistrale	17	48,57	18	51,43	35	3,23
Elevate Professionalità	Master di I livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Elevate Professionalità	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	0,65
Totale personale		487		595		1082	
Totale % sul personale complessivo		19,47		23,79		43,26	

<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 esposti sono stati forniti dall'amministrazione, che ha segnalato un refuso nel caricamento della tabella 1.4.

In generale, nell'ultimo triennio si assiste al consolidamento del trend di crescita osservato negli anni, con un continuo miglioramento del rapporto U/D da 1,17 a 1,14. Per il PERSONALE DOCENTE, la prevalenza di uomini si mantiene costante (U/D=1.56). Tuttavia, il rapporto uomini/donne (U/D) varia significativamente in funzione del ruolo: a) 1° fascia: si conferma una prevalenza di uomini con un importante miglioramento nel tempo (U/D 3.2 nel 2018, 2,75 nel 2024); b) 2° fascia: sono

in prevalenza uomini, ma il rapporto U/D, è molto più basso rispetto ai docenti di 1° fascia (da 1.7 nel 2018 a 1,18 nel 2024); 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 da 1.1 degli anni 2018 e 2019 a 1,58 nel 2024); 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 fino al 1,28 del 2024).

In relazione all'analisi anagrafica dei docenti, in generale: a) Per la 1° fascia l'età è distribuita in maniera preponderante e quasi uguale nelle fasce 51 - 60 anni e > 60 anni; b) Per la 2° fascia, continua ad essere preponderante l'età compresa nelle due classi tra i 41 e i 60. In entrambe le fasce è da notare l'assenza di docenti con età inferiore a 30 anni; c) anche i/le ricercatori/trici a TI sono di età compresa nelle due classi tra i 41 e i 60 anni, diminuiscono a 32 quelli di età > 60 (dai 71 del 2019) e dal 2020 non ci sono ricercatori/trici di età inferiore ai 40 anni; i/le ricercatori/trici a TD sono in prevalenza di età compresa nelle 2 classi 31 - 40 anni (141 nel 2022, 181 nel 2023 e 175 nel 2024) e 41 - 50 anni (108 nel 2022, 117 nel 2023, 101 nel 2024), e finalmente è rappresentata anche la classe inferiore ai 30 anni, in totale 16 persone.

Anche tra i direttori di dipartimento (carica elettiva), cresce la quota di donne, pari al 41% con una nuova direttrice eletta nel 2024, e tra i dipartimenti di area medica il 75% di direttrici è donna.

Il PTA, nel corso del 2024 re-inquadrato in base all'ultimo CCNL, continua a rappresentare meno della metà del totale del personale in servizio in Ateneo e nel 2024 si vedono i risultati delle tornate concorsuali svolte nel 2022-23: rispetto al 2023 l'incremento complessivo è di 53 unità, risultato della contrazione di 97 unità nelle aree degli operatori e collaboratori e dell'incremento di 44 unità tra funzionari ed EP, con prevalenza femminile e un rapporto U/D che tende a diminuire negli anni (U/D dallo 0,93 del 2019 allo 0.79 del 2024). A parte la categoria degli operatori, dove il rapporto U/D è 1,6, le donne sono una maggioranza in tutte le categorie, in particolare nell'area funzionari, dove il rapporto è 0,56. Si registra una prevalenza di PTA nelle fasce 41-50 e 51-60 sia per le D che per gli U, tuttavia finalmente è presente personale di età inferiore ai 30 anni (5 U e 14 D). La categoria degli addetti stampa continua ad essere costituita da 3 U, mentre per lettori e collaboratori linguistici, la prevalenza continua ad essere delle D (82%).

L'Amministrazione ha migliorato la raccolta dell'informazione sul titolo di studio dei dipendenti, al momento disponibile solo per il personale TA. I dirigenti hanno almeno la Laurea Magistrale o equivalente, mentre per il resto del personale, il 63% delle donne e il 49% degli uomini in servizio hanno un titolo superiore alla maturità.

Gli incarichi sono riferiti solo al PTA e riguardano il 61% del personale: sono equidistribuiti per le funzioni di vicario del dirigente, molto sbilanciate a favore di U per la responsabilità di strutture complesse e delle D per il coordinamento dei dipartimenti e per le deleghe di firma.

Considerazioni:

DOCENTI: si assiste ad un leggero miglioramento nel rapporto U/D sebbene si conferma una prevalenza degli U nella 1° fascia con un importante miglioramento nel tempo; si registrano nuove assunzioni a TD grazie ai fondi PNRR. Elevata è l'età media dei docenti; la classe inferiore ai 30 anni è rappresentata da ricercatori /trici a TD. Si sottolinea come segnale di miglioramento il fatto che negli ultimi anni è aumentato significativamente il numero di donne direttrici di dipartimento.

PTA: Si registra un incremento di 53 Unità, tra funzionari ed EP, con prevalenza femminile e l'ingresso di persone sotto i 30 anni; l'anzianità anagrafica e di servizio è alta; il 63% delle donne e il 49% degli uomini in servizio hanno un titolo superiore alla maturità. Gli incarichi di maggiore responsabilità sono equidistribuiti per le funzioni di vicario del dirigente, molto sbilanciate a favore di U per la responsabilità di strutture complesse e delle D per il coordinamento dei dipartimenti e per le deleghe di firma.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <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	10	9	2	21	65,63	1,58	0	2	4	4	1	11	34,38	0,94



	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	0	0	1	1	2,94	0,08	0	1	13	12	7	33	97,06	2,82
Tempo Pieno	11	150	327	484	335	1307	53,68	98,34	24	135	299	446	224	1128	46,32	96,25
Totale	11	150	337	493	338	1329			24	138	316	462	232	1172		
Totale %	0,44	6,00	13,47	19,71	13,51	53,14			0,96	5,52	12,63	18,47	9,28	46,86		

<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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta 33% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
Personale che fruisce di part time a richiesta 33% verticale	0	0	2	0	0	2	100,00	0,48	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto	0	0	6	4	2	12	80,00	2,88	0	1	2	0	0	3	20,00	0,51
personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale	0	0	1	2	0	3	60,00	0,72	0	0	0	1	1	2	40,00	0,34
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	1	3	0	4	44,44	0,96	0	1	1	3	0	5	55,56	0,85
Personale che fruisce di part time a richiesta 55% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,17
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	0,51
Personale che fruisce di part time a richiesta 61% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta 62% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
personale che fruisce di part time a richiesta 66% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
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	0,17
Personale che fruisce di part time a richiesta 66% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,17
personale che fruisce di part time a richiesta 69% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,51
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	0,17
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	0,17
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	0,17
Personale che fruisce di part time a richiesta 75% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,17
personale che fruisce di part time a richiesta 83% orizzontale	0	0	0	0	1	1	12,50	0,24	0	0	3	4	0	7	87,50	1,20
personale che fruisce di part time a richiesta 83% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
personale che fruisce di part time a richiesta 83% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	2	3	100,00	0,51
personale che fruisce di part time a richiesta 88% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,34

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
personale che fruisce di part time a richiesta 91% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	0,51
Personale che fruisce di part time a richiesta 91% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,17
Personale che fruisce del lavoro agile	2	30	105	175	82	394	42,14	94,71	10	50	148	230	103	541	57,86	92,48
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	2	30	115	184	85	416			10	53	165	246	111	585		
Totale %	0,20	3,00	11,49	18,38	8,49	41,56			1,00	5,29	16,48	24,58	11,09	58,44		

<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 97% 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 avviato il confronto con le sigle sindacali per l'approvazione di un Regolamento di Ateneo del lavoro agile ordinario per il personale TA, che al momento consente tramite disposizioni interne 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 2024, 1001 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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1566	40,08	2341	59,92	3907	60,77

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	944	50,92	910	49,08	1854	28,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	227	44,08	288	55,92	515	8,01
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	24	15,69	129	84,31	153	2,38
Totale permessi	2761	42,95	3668	57,05	6429	

<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

Nel 2024 si registra un'inversione di tendenza rispetto al 2023 relativamente ai congedi. Le richieste di permessi complessivi avanzate dagli uomini, che dal 2020 al 2023 avevano registrato un incremento fino al 60%, sono diminuite al 44,20%, mentre il ricorso a questi strumenti di conciliazione da parte delle donne è complessivamente aumentato dal 40% nel 2023 al 55,80% nel 2024.

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.

In conclusione,

Alla luce dei dati analizzati, prima di suggerire in quali ambiti si ritiene necessario incrementare le politiche di intervento vengono espressi alcuni spunti di riflessione.

La conciliazione tra vita professionale e personale è favorita da pratiche, tutte già attive on demand in Ateneo, come:

- Flessibilità oraria: adattamento degli orari per migliorare il work-life balance.
- Telelavoro/lavoro agile: riduzione degli spostamenti e maggiore autonomia.
- Part-time: riduzione delle ore lavorative per una migliore gestione del tempo.

Queste pratiche, supportate da teorie organizzative, aumentano motivazione e soddisfazione. È importante sottolineare che l'autonomia è un bisogno psicologico fondamentale che promuove la motivazione intrinseca e per renderla efficace occorre:

- Definire obiettivi chiari e raggiungibili, allineati alle competenze.
- Fornire risorse adeguate (strumenti, formazione, supporto).
- Valorizzare le competenze presenti.
- Garantire gratificazione equa, sia economica che morale.

Un team autonomo promuove:

- Responsabilizzazione: ogni membro deve contribuire attivamente.
- Collaborazione: condivisione di successi e fallimenti per rafforzare la coesione.

Suggerimento di alcune azioni specifiche:

- facilitazioni/convenzioni con i mezzi di trasporto per chi è fuori sede;
- agevolazioni nei parcheggi;
- sportello informativo dedicato ai permessi e informazioni più chiare e fruibili sul Web al riguardo;
- disponibilità di un'area attrezzata per nursery e genitorialità, al fine di agevolare le esigenze familiari del personale;
- asilo nido universitario;
- attivazione dello "Sportello di ascolto" per il personale (tecnico-amministrativo e docente), come previsto nel Piano strategico di Ateneo.

### 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 ☒ Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

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

- Promozione di politiche per le pari opportunità e il benessere della comunità universitaria.
  - Promozione di azioni per le pari opportunità e l'uguaglianza di genere e per il miglioramento delle condizioni lavorative e di studio.
  - Attuazione delle Linee Guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Ateneo.
  - Adozione di indicatori per verificare l'adeguatezza del personale tecnico-amministrativo a supporto delle attività istituzionali dell'Ateneo.
  - Implementazione di modelli sostenibili per la gestione del personale e per il miglioramento della performance istituzionale e organizzativa di Ateneo: adozione di indicatori alla verifica di adeguatezza della dotazione di PTA disponibile per la realizzazione della mission di Ateneo.
  - Approvazione delle Linee Guida per un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale dell'Ateneo.
  - Prosecuzione delle attività relative all'adesione dell'Ateneo all'iniziativa transnazionale di networking Scholars at Risk quale componente del comitato direttivo della rete SAR Italy.
  - Prosecuzione delle attività relative al Programma UniCt di Mentoring Trasformativo.
  - Assicurazione della funzione di garanzia del CUG per il personale e la componente studentesca.
  - Organizzazioni di eventi per promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza di genere presso il Museo dei Saperi e delle Mirabilia Siciliane, aperto a tutti i tipi di pubblico.
  - Realizzazione dell'indagine sul Benessere Organizzativo, rivolta al personale tecnico-amministrativo, ai docenti e agli studenti ed estesa agli specializzandi e ai dottorandi, restituzione dei risultati e monitoraggio delle azioni.
  - Servizio di consulenza psicologico di Ateneo, "Spazio di Ascolto", che costituisce uno dei due servizi di counseling psicologico che l'università di Catania offre gratuitamente agli studenti, propone servizi di counseling psicologico in accordo con le linee guida proposte dal gruppo di lavoro sul counseling psicologico della CRUI di cui l'Università di Catania fa parte.
- Il protocollo base, secondo le indicazioni peculiari dei servizi di consulenza psicologica, prevede un percorso di consultazione

psicologica breve realizzato da un professionista psicologo-psicoterapeuta, iscritto all'albo professionale che prevede fino ad un massimo di 5 incontri con successivo follow-up, estendibili ad un numero di massimo 10 incontri.

Il servizio di counseling psicologico "Spazio di Ascolto" ha svolto, nel periodo compreso tra il mese di novembre 2023 e il mese di dicembre 2024, 558 colloqui di consulenza psicologica. Il servizio è stato richiesto da 395 studenti, di cui 301 femmine e 94 maschi.

- Attività della consigliera di fiducia a cui sono state sottoposte fattispecie inerenti a problematiche relative al benessere in ambiente di lavoro/studio, molestie morali, molestie sessuali, comportamenti ostili nell'ambito della funzione di ascolto qualificato in presenza e da remoto, counselling e supporto specialistico. Con detto ruolo sono state, altresì, esercitate funzioni di comunicazione finalizzate a dare maggiore visibilità all'ufficio ricoperto nonché funzioni di prevenzione e sensibilizzazione svolte sia all'interno che all'esterno dell'Ateneo.

- Valutazione di rischi specifici (Chimico, Fisico, Biologico, Cancerogeno/Mutageno, Attrezzature e macchinari) e di rischi generici, acquisendo le informazioni relative all'attività lavorativa effettivamente svolta tramite moduli cartacei che in parte sono stati sostituiti dalla procedura informatizzata "WORKFLOW".

- Attività di prevenzione e protezione attuata anche mediante redazione di linee guida, formazione e informazione in merito alla tematica "Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

- Redazione del Piano di Gestione delle Emergenze (PGE), attività di Sorveglianza Sanitaria e valutazioni in merito al Rischio Stress lavoro-correlato.

- Attuazione delle Linee Guida per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie nei luoghi di lavoro e di studio dell'Ateneo.

Sono state adottate le 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 il Vademecum sulle procedure di competenza della Consigliera di Fiducia UniCt, cui hanno fatto seguito la nomina della Consigliera di Fiducia di Ateneo, per lo svolgimento di funzioni di ascolto qualificato, counselling e supporto specialistico in ambiti di interesse giuslavoristico, con particolare riferimento ad eventuali casi di discriminazioni, molestie, mobbing, malessere lavorativo e relativi interventi di sensibilizzazione nel contesto accademico, trattando 17 casi nel 2024.

- Approvazione delle Linee Guida per un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale dell'Ateneo.

Sono state adottate le Linee guida per un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale dell'Università di Catania, a cura di un Gruppo di Lavoro misto di nomina rettorale, con la programmazione di una serie di interventi di sensibilizzazione sull'uso di un linguaggio di genere nelle comunicazioni istituzionali, l'adeguamento dei regolamenti e della modulistica di ateneo, della comunicazione web e social media e delle pratiche linguistiche in uso nella corrispondenza interna ed esterna, la revisione periodica di testi, comunicazioni e immagini in una prospettiva sensibile alle Pari Opportunità (P.O.) e al diversity management, in attesa della nomina del Responsabile per l'inserimento professionale (ex art 39-ter DLgs 165/2001).

- Assicurazione della funzione di garanzia del CUG per il personale e la componente studentesca.

La funzione di garanzia del CUG in linea con la direttiva che gli attribuisce il ruolo di "sentinella interna del malessere" e con il Piano strategico di Ateneo per il personale e la componente studentesca è stata assicurata dalla presidente dell'Organo, con il recepimento di segnalazioni informali (cinque nel 2022; nove nel 2023; undici nel 2024) e, in taluni casi e se richiesto, con il supporto di: CdF, delegata PO, CINAP, coordinatrice dello spazio di ascolto, responsabili delle strutture. Le segnalazioni informali sono state gestite sempre nel rispetto della privacy del segnalante, e si sono risolte positivamente. In alcuni casi, in accordo con il segnalante, le segnalazioni sono state prese in carico dalla Consigliera di Fiducia che relaziona periodicamente al CUG.

- Organizzazioni di eventi per promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza di genere presso il Museo dei Saperi e delle Mirabilia Siciliane, aperto a tutti i tipi di pubblico.

Sono stati organizzati eventi e mostre, a livello locale e nazionale, su tematiche di interesse del CUG, associate ad attività di formazione e di informazione sui temi della violenza di genere e della violenza sui minori. Nel 2024 sono stati svolti quattro eventi per promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza di genere presso il museo delle Mirabilia; una Conferenza di Ateneo di presentazione del ruolo della Consigliera di Fiducia e Networking con i/le referenti di Atenei italiani, in collaborazione con il CUG.

Sono state svolte inoltre le seguenti iniziative:

- "Conversazione sull'Otello. Masterclass con Edoardo Leo" nell'ambito di una delle azioni di disseminazione del contrasto

alla violenza di genere rivolto a giovani studenti, universitari e delle scuole secondarie di secondo grado.

- "Giornata Nazionale del Braille. Cento anni di istruzione, duecento anni di Braille... un patrimonio prezioso!"

- Promozione del servizio pubblico promosso dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le richieste di aiuto e sostegno delle vittime di violenza e stalking, attraverso la pubblicazione sulla homepage del sito web di Ateneo;

- ciclo di incontri a cura dell'Ufficio della Consigliera e con il contributo della Presidente del CUG, inaugurato lo scorso maggio con il seminario sulla parità di genere e il contrasto alla violenza. L'iniziativa, che si ripeterà ogni primavera, mira a diffondere la cultura della parità, a sensibilizzare e prevede il coinvolgimento anche di attori istituzionali (in particolare il presidente del Tribunale di Milano, nel primo incontro).

### 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	106	558	1559	2364	823	5410	41,49	60,77	148	1051	2302	2894	1234	7629	58,51	65,66
Competenze manageriali/Relazionali	0	84	552	954	336	1926	40,68	21,63	18	90	798	1320	582	2808	59,32	24,17
Altro	0	4	36	108	36	184	42,99	2,07	0	0	56	128	60	244	57,01	2,10
Obbligatoria (sicurezza)	0	136	265	664	318	1383	59,59	15,53	0	0	356	444	138	938	40,41	8,07
Totale ore	106	782	2412	4090	1513	8903			166	1141	3512	4786	2014	11619		
Totale ore %	0,52	3,81	11,75	19,93	7,37	43,38			0,81	5,56	17,11	23,32	9,81	56,62		

<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

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

Sì

Si auspica un aggiornamento dell'attuale BdG presentato nel 2023, anno in cui l'Ateneo ha redatto la prima programmazione e rendicontazione di genere, con l'approvazione del Gender Equality Plan (GEP) 2022-2026 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.

### 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	349	67,24	170	32,76	519	46,88	
Commissione personale Tecnico amministrativo 1	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Commissione personale Tecnico amministrativo 2	1	25,00	3	75,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 3	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 4	1	25,00	3	75,00	4	0,36	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 5	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 6	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 7	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 8	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 9	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 10	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 11	0	0,00	4	100,00	4	0,36	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 12	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 13	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 14	1	25,00	3	75,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 15	1	25,00	3	75,00	4	0,36	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 16	4	100,00	0	0,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 17	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 18	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 19	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 20	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 21	1	25,00	3	75,00	4	0,36	Donna



	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Commissione personale Tecnico amministrativo 22	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 23	2	50,00	2	50,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 24	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 25	3	75,00	1	25,00	4	0,36	Uomo
Commissioni per incarichi individuali	114	60,96	73	39,04	187	16,89	
Commissioni per servizio di tutorato	145	48,17	156	51,83	301	27,19	
Totale personale	662		445		1107		
Totale % sul personale complessivo	26,47		17,79		44,26		

<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 poco più del 40% del personale coinvolto, contro quasi il 60% degli uomini, e 17 commissioni sulle 24 in cui si esplicita il genere sono presiedute da uomini. Nelle commissioni di reclutamento del personale docente, le donne sono appena il 30%.

### 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 tecnico amministrativo - Operatori	€24680,00	€24331,30	€ -348,70	-1,43
Personale tecnico amministrativo - Collaboratori	€26874,00	€26519,20	€ -354,80	-1,34
Personale tecnico amministrativo - Funzionari	€28487,50	€28211,90	€ -275,60	-0,98
Personale tecnico amministrativo a tempo determinato - Funzionari	€16267,60	€16023,40	€ -244,20	-1,52
Personale tecnico amministrativo - Elevate Professionalità	€52819,50	€53339,90	€ 520,40	0,98
Personale Dirigente	€113702,00	€99216,70	€ -14485,30	-14,60
Professori Ordinari	€83440,50	€84087,60	€ 647,10	0,77
Professori Associati	€53965,10	€55720,60	€ 1755,50	3,15

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Ricercatori	€40570,80	€43666,40	€ 3095,60	7,09
Ricercatori a tempo determinato	€36472,60	€35311,20	€ -1161,40	-3,29

Dai dati disponibili forniti dall’AFI (area Finanziaria), emerge un quadro piuttosto positivo rispetto al passato in termini di differenziali retributivi uomo-donna, con dati trascurabili nella maggior parte dei ruoli, tranne per la categoria dei “Dirigenti” il cui differenziale a favore degli uomini, rispetto alla precedente rilevazione è salito al 14,6% rispetto al precedente 7,2% e per la categoria dei “Ricercatori” dove si assiste ad un’inversione di tendenza di assoluto rilievo: passando da un gap retributivo a favore degli uomini del 14,2% nel 2023, ad un gap retributivo a favore delle donne del 7,1% nel 2024.

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 giugno 2024 l’Ateneo ha condotto l’indagine di Benessere organizzativo della comunità universitaria con 4 diversi questionari dedicati a PTA, a Docenti, a Studenti e per la prima volta anche a studenti di corsi post-laurea (Dottorato e Specializzazione). Alla fine di settembre i risultati sono stati restituiti a ciascun responsabile, e i responsabili di dipartimento (in cui sono incardinati sia docenti che studenti) hanno ricevuto 4 report, distinti per compilatore. Infine, all’inizio di dicembre, il DG insieme al CUG hanno organizzato un incontro operativo con i responsabili, accademici e amministrativi, per raccogliere e condividere buone prassi e suggerimenti di miglioramento. Il confronto ha messo in luce, tra le altre cose, una diversa prassi organizzativa di incontri collegiali, molto più strutturata nei dipartimenti (giunta di dipartimento, gruppo di qualità, Consiglio di dipartimento) rispetto alle aree amministrative, poche delle quali utilizzano prassi consolidate di incontri collegiali periodici con i propri collaboratori.

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

L'Ateneo eroga servizi di ascolto e di counseling psicologico dedicati esclusivamente agli studenti. Il counselling prevede servizi differenziati tra cui quello denominato "Spazio di Ascolto", nato nel 2021 per rispondere alle aumentate esigenze di supporto psicologico degli studenti non altrimenti gestibili sulla base dei soli servizi attivi in precedenza. Il servizio è coordinato da una referente indicata dal Rettore, con un comitato scientifico di Ateneo, in cui è compresa la Presidente del CUG, e uno psicologo a contratto, quale servizio di supporto gratuito riservato alla componente studentesca dell'Università di Catania. Lo sportello di ascolto psicologico dà la possibilità agli studenti di usufruire di percorsi di counseling individuale e attività formative/informative sui temi del benessere psicologico secondo le linee guida degli SCPA, Servizi di Counseling Psicologico di Ateneo, redatte dal gruppo counseling psicologico della CRUI. Il percorso prevede fino ad un massimo di cinque colloqui e possibilità di follow up. 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. I percorsi di supporto psicologico individuale sono realizzati in presenza e a distanza, sulla base delle necessità dello studente. La modalità a distanza, tramite piattaforma Microsoft Teams permette un'agevole erogazione del servizio anche ai fuorisede o durante i periodi di sospensione delle attività didattiche. Le attività formative/informative dei servizi di counseling psicologico di Ateneo sono anch'esse realizzate tramite attività seminariali con risvolti applicativi in presenza o su piattaforma Microsoft Teams.

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 ai servizi di counseling psicologico di ateneo

Il CUG ha lavorato anche sul tema della disabilità indirizzando al CINAP per far emergere la parte sommersa delle difficoltà. La presidente del CUG ha partecipato a diverse riunioni dedicate all'aggiornamento del codice etico e di comportamento emanato il 30 dicembre 2024, DR 5710.

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

L'attivazione della figura di Consigliera di Fiducia rappresenta un miglioramento dei servizi a supporto del benessere anche dei lavoratori/trici; tuttavia, il CUG ribadisce la necessità di potenziare il servizio di ascolto e supporto psicologico al fine di integrare anche il personale TA e docente tra i destinatari, nel quadro di efficaci strategie volte a tutelare il benessere psicologico dei lavoratori e prevenire quindi la possibile insorgenza di quadri di disagio psicologico che possano evolvere in disturbi clinicamente più rilevanti e con un impatto sul funzionamento socio-lavorativo del personale accademico e amministrativo in servizio. Questa azione si muove in coerenza con il sistema di assicurazione della qualità d'Ateneo, che con AVA3 considera anche la gestione delle risorse umane tra i requisiti di accreditamento (in particolare nel sottoambito denominato "B.1 Risorse umane").

Il CUG promuove inoltre la nomina urgente del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (art. 39 ter DLgs 165/2001).

Infine, è ancora da sviluppare appieno l'analisi comparativo-integrativa legata ai risultati delle indagini di Benessere Organizzativo con quelle di Stress Lavoro-Correlato.

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

La presidente del CUG è stata indicata dal Rettore per rispondere al questionario su "Misure di prevenzione e contrasto ad abusi, molestie e violenze di genere negli atenei italiani" della CRUI (Indagine aggiornata al 4 novembre 2024).

La Consigliera di Fiducia (nominata alla fine del 2023) in stretta collaborazione con la presidente del CUG e in accordo con il Rettore ha continuato a curare le segnalazioni pervenute da lavoratori/trici e da studenti/sse, nel pieno rispetto della privacy dei/lle segnalanti; 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, in ogni dipartimento dell'Ateneo funziona la rete dei e delle Referenti delle Pari Opportunità a supporto del lavoro della Delegata alle Pari Opportunità e Garanti degli studenti, figura presente nelle strutture didattiche dall'introduzione in Ateneo del sistema di qualità AVA di ANVUR.

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, attraverso la condivisione di attività di comune interesse, come ad esempio le indagini di Benessere Organizzativo e di Stress Lavoro-Correlato, svolte entrambe nel corso del 2024.

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, introdotto anche nel Piano Strategico d'Ateneo 2022-2026. Il progetto, con le 4 giornate di lavori svolti alla fine del 2022 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 ancora 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:

Miglioramento delle condizioni lavorative e di studio

Obiettivo:

Conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro

Obiettivo:

Promozione e monitoraggio della partecipazione ad attività formative

L'amministrazione sta investendo tempo e risorse in attività formative rivolte al personale TA e docente; per questi ultimi, vengono attivati corsi centrati su modelli innovativi della didattica. Anche a seguito della circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14 gennaio, il PTA è vivamente invitato a seguire corsi erogati dall'Ateneo e da altri attori pubblici (ad esempio "Syllabus"). Tuttavia, tenuto conto delle funzioni consultive assegnate dalla normativa vigente, il CUG non riceve informazioni dall'Amministrazione né esprime il parere sul Piano triennale dei fabbisogni del Personale (Sezione 3, paragrafo 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO).

Obiettivo:

Adeguatezza del personale tecnico-amministrativo ai servizi preposti

Obiettivo:

Potenziamento servizi dedicati all'inclusione sociale, al benessere e alle pari opportunità

## 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 Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

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 esterne?: Sì

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

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

- Aggiornamento del Piano Strategico d'Ateneo

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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

### Considerazioni conclusive

Il CUG apprezza la cura posta dalla governance (dell'Ateneo e dei dipartimenti): la definizione del Comitato quale Organo dell'Ateneo, con la modifica statutaria emanata nel 2022, insieme all'attivazione della figura della Consigliera di Fiducia e dello Sportello d'ascolto psicologico rivolto agli studenti sono azioni tangibili che rilevano l'impegno e l'attenzione assegnati dalla governance agli ambiti d'intervento normativamente attribuiti al Comitato. Con la Consigliera il CUG collabora attivamente anche per tutte le attività di sensibilizzazione e informazione alla comunità universitaria su temi di comune interesse.

In occasione della presente relazione il comitato ha valutato molto positivamente la pronta e fattiva collaborazione riscontrata da parte degli uffici dell'amministrazione e in particolare della dirigente dell'Area delle Risorse Umane, con la quale l'interlocuzione e il confronto sono stati particolarmente positivi e reciprocamente ricchi di stimoli per il futuro. Si attende ancora, tuttavia, la nomina del Responsabile per l'inserimento professionale (ex art 39-ter DLgs 165/2001) attraverso il quale il Diversity Management d'Ateneo potrebbe finalmente essere rivolto anche al personale, dal momento che ad oggi è disponibile un servizio rivolto esclusivamente agli studenti (CINAP). Occorre inoltre rafforzare la collaborazione con i garanti di dipartimento, i direttori/trici e presidenti dei corsi di studio e insieme migliorare il coinvolgimento consultivo del Comitato negli ambiti indicati dalla normativa vigente (ovvero su: "progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione, nonché criteri di valutazione del personale", p. 13 Direttiva 2/2019). A tal riguardo, il Comitato ha fatto proprie le preoccupazioni manifestate da diversi componenti e colleghi dell'Ateneo in relazione al perdurare della mancanza di micro-organizzazioni in alcune aree dell'Ateneo e segnala alla governance l'opportunità di completare quanto prima gli assetti organizzativi mancanti.

Il Comitato continua a impegnarsi (in termini di competenze e tempo dedicato) anche nel rafforzamento delle collaborazioni nazionali e dell'empowerment, attraverso l'attiva partecipazione alla Rete Nazionale dei CUG, a cui aderiscono oggi oltre 400 amministrazioni di tutti i comparti della PA, e in particolare attraverso la vice presidente che è anche referente della Commissione della Rete sul Benessere organizzativo. Le indagini lì 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, la Consigliera di Fiducia e la referente dello Spazio di Ascolto, che è anche componente del CUG, 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, e una maggiore attività formativa rivolta ad apicali e al personale. In questo ambito si ritiene fondamentale quanto contemplato nel piano strategico di ateneo e nel PIAO.

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-catania-2025>