



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Catania - 2026

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.pdfhttp://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	Operatori	2	3	4	26	18	4	4	7	14	7
Personale non dirigente	Collaboratori	2	16	53	101	68	1	6	56	102	88
Personale non dirigente	Funzionari	0	11	52	69	23	5	32	71	117	33
Personale non dirigente	Elevate Professionalità	0	0	4	13	7	0	0	8	21	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	0	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Lettores di madre lingua	0	0	0	0	2	0	0	0	8	9
Personale non dirigente	Collaboratori ed esperti linguistici-TD	1	0	1	1	1	0	2	6	8	2
Personale non dirigente	collaboratori a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0
Personale non dirigente	Funzionari a tempo determinato	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Tecnologi	1	4	3	1	0	4	3	4	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	0	0	4	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	Ricercatori Legge 240/10 - t. def	4	88	38	14	3	6	77	45	7	1

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 Universitari	0	0	3	24	19	0	0	2	16	12
Personale non dirigente	Professori Associati	0	27	107	110	76	0	7	81	101	58
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	39	126	136	0	0	9	59	51
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale personale		10	150	305	486	359	20	132	292	458	267
Totale % sul personale complessivo		0,40	6,05	12,30	19,60	14,48	0,81	5,32	11,78	18,48	10,77

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	6	21	30	49	5	111	37,12	22,65	13	48	63	52	12	188	62,88	29,61
Tra 3 e 5 anni	0	0	4	1	0	5	55,56	1,02	1	1	1	1	0	4	44,44	0,63
Tra 5 e 10 anni	0	11	26	27	8	72	52,55	14,69	0	0	24	34	7	65	47,45	10,24
Superiore a 10 anni	0	3	59	139	101	302	44,41	61,63	0	2	69	187	120	378	55,59	59,53
Totale	6	35	119	216	114	490			14	51	157	274	139	635		
Totale %	0,53	3,11	10,58	19,20	10,13	43,56			1,24	4,53	13,96	24,36	12,36	56,44		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
COLLABORATORI LINGUISTICI	Laurea	6	14,63	35	85,37	41	3,64
Operatori	Diploma di scuola superiore	27	52,94	24	47,06	51	4,53
Operatori	Inferiore al Diploma superiore	21	84,00	4	16,00	25	2,22
Operatori	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,44
Operatori	Laurea magistrale	3	37,50	5	62,50	8	0,71
Collaboratori	Diploma di scuola superiore	157	48,16	169	51,84	326	28,98
Collaboratori	Dottorato di ricerca	4	44,44	5	55,56	9	0,80
Collaboratori	Inferiore al Diploma superiore	11	73,33	4	26,67	15	1,33
Collaboratori	Laurea	20	48,78	21	51,22	41	3,64
Collaboratori	Laurea magistrale	40	44,44	50	55,56	90	8,00
Collaboratori	Master di I livello	3	42,86	4	57,14	7	0,62
Collaboratori	Master di II livello	5	45,45	6	54,55	11	0,98
Funzionari	Diploma di scuola superiore	9	39,13	14	60,87	23	2,04
Funzionari	Dottorato di ricerca	22	43,14	29	56,86	51	4,53
Funzionari	Laurea	13	40,63	19	59,38	32	2,84
Funzionari	Laurea magistrale	89	39,73	135	60,27	224	19,91
Funzionari	Master di I livello	5	21,74	18	78,26	23	2,04
Funzionari	Master di II livello	18	28,57	45	71,43	63	5,60
Elevate Professionalità	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Elevate Professionalità	Dottorato di ricerca	3	42,86	4	57,14	7	0,62
Elevate Professionalità	Laurea magistrale	17	48,57	18	51,43	35	3,11
Elevate Professionalità	Master di I livello	1	100,00	0	0,00	1	0,09
Elevate Professionalità	Master di II livello	4	26,67	11	73,33	15	1,33
Tecnologi	Laurea magistrale	10	47,62	11	52,38	21	1,87
Totale personale		490		635		1125	
Totale % sul personale complessivo		19,77		25,62		45,38	

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

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

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 1,14 a 1,12. Per il PERSONALE DOCENTE, la prevalenza di uomini è in lieve diminuzione da 1,56 ad 1,53. 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, 2,53 nel 2025); 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, 1,18 nel 2024 e 1,29 nel 2025); c) Ricercatore/trici: si tratta di un ruolo ad esaurimento per il personale a TI, che conserva una preponderante prevalenza di uomini (U/D da 1.1 degli anni 2018 e 2019, 1,58 nel 2024 e 1,53 nel 2025); per il personale a TD, invece, in forte crescita anche grazie ai fondi PNRR, il rapporto U/D si è notevolmente ridotto negli anni (U/D pari a 1.5 nel 2018, 1,28 del 2024 e 1,08 nel 2025).

In relazione all'analisi anagrafica dei docenti, in generale va osservato:

a) per la 1° fascia l'età è distribuita in maniera preponderante 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 maggiormente di età compresa nelle due classi tra i 51-60 e > 60 anni; i/le ricercatori/trici a TD sono invece in prevalenza di età compresa nelle 2 classi 31 - 40 anni e 41 - 50 anni.

Il PTA, nel corso del 2025, continua a rappresentare meno della metà del totale del personale in servizio in Ateneo, passando da 1153 unità del 2024 a 1125 del 2025, con un rapporto U/D che tende a diminuire negli anni (U/D dallo 0,93 del 2019 allo 0.77 del 2025). A parte la categoria degli operatori, dove il rapporto U/D è 1,47, le donne sono una maggioranza in tutte le categorie, in particolare nell'area funzionari, dove il rapporto è 0,60. Si registra una prevalenza di PTA nelle fasce 41-50 e 51-60 sia per le donne che per gli uomini per quanto concerne funzionari ed EP, e nelle fasce 51-60 e > 60 per quanto concerne operatori e collaboratori.

L'Amministrazione ha migliorato la raccolta dell'informazione sul titolo di studio dei dipendenti, al momento disponibile solo per il personale PTA, il 60 % del quale ha un titolo superiore al diploma, in seno a questo, il 38,7% è uomo ed il 61,3% è donna.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time ≤50%	0	7	25	33	21	86	78,18	6,56	0	2	7	10	5	24	21,82	2,05
Part Time >50%	0	0	0	0	1	1	3,45	0,08	0	0	9	10	9	28	96,55	2,40
Tempo Pieno	10	143	280	453	337	1223	52,26	93,36	20	130	276	438	253	1117	47,74	95,55
Totale	10	150	305	486	359	1310			20	132	292	458	267	1169		
Totale %	0,40	6,05	12,30	19,60	14,48	52,84			0,81	5,32	11,78	18,48	10,77	47,16		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta 33% misto	0	0	0	0	1	1	50,00	0,43	0	0	1	0	0	1	50,00	0,26
Personale che fruisce di part time a richiesta 33% verticale	0	0	1	1	0	2	100,00	0,87	0	0	0	0	0	0	0,00	--
personale che fruisce di part time a richiesta 50% misto	0	0	3	6	0	9	75,00	3,90	0	0	3	0	0	3	25,00	0,78
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	1	2	2	1	6	46,15	2,60	0	1	0	5	1	7	53,85	1,81
personale che fruisce di part time a richiesta 50% orizzontale	0	0	1	2	0	3	50,00	1,30	0	0	0	2	1	3	50,00	0,78
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	0,26
personale che fruisce di part time a richiesta 61% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,26
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	0,26
Personale che fruisce di part time a richiesta 66% misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,26
personale che fruisce di part time a richiesta 66% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,52
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	0,26
personale che fruisce di part time a richiesta 69% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	1	4	100,00	1,03

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 70% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26
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	0,26
personale che fruisce di part time a richiesta 83% verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	2	4	100,00	1,03
personale che fruisce di part time a richiesta 83% orizzontale	0	0	0	0	1	1	20,00	0,43	0	0	1	1	2	4	80,00	1,03
personale che fruisce di part time a richiesta 88% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26
personale che fruisce di part time a richiesta 91% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	2	2	5	100,00	1,29
Personale che fruisce del lavoro agile	1	16	60	88	44	209	37,66	90,48	7	26	102	145	66	346	62,34	89,41
Totale	1	17	67	99	47	231			7	27	115	161	77	387		
Totale %	0,16	2,75	10,84	16,02	7,61	37,38			1,13	4,37	18,61	26,05	12,46	62,62		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La quasi totalità del personale lavora in regime di tempo pieno, solo 22 uomini (pari al 3,5% del totale) e 41 donne (8,3% del totale) lavorano in regime di part-time. Tuttavia 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 2025, 555 lavoratori hanno svolto il proprio lavoro in modalità agile, con una netta prevalenza di donne (60%) che ricorrono alla modalità agile rispetto ai colleghi uomini.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1645	40,02	2465	59,98	4110	60,98
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	737	41,47	1040	58,53	1777	26,36
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	196	27,22	524	72,78	720	10,68
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	7,52	123	92,48	133	1,97
Totale permessi	2588	38,40	4152	61,60	6740	

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

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

Nel 2025 rispetto all'anno precedente si registra un utilizzo complessivo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro in prevalenza da parte delle donne.

I congedi si presentano in diminuzione per gli uomini (da 2761 a 2588) ed in aumento per le donne (da 3668 a 4152). Va osservato infatti che nel 2024 il rapporto di utilizzo era il 42,95% per gli uomini ed il 57,05 per le donne mentre nel 2025 i medesimi sono fruiti per il 38,4% dagli uomini e per il 61,6% dalle donne.

Posti i dati disponibili, anche se riferiti in termini di strumenti di conciliazione vita-lavoro esclusivamente al PTA, va pure considerato che l'Ateneo mette a disposizione dei dipendenti diversi strumenti normativamente previsti, come flessibilità oraria, lavoro agile e forme di part-time.

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

- facilitazioni per la logistica rispetto al personale fuori sede

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

- Prosecuzione delle attività della Consigliera di Fiducia.
- Prosecuzione delle attività dello "Spazio di ascolto psicologico".
- Prosecuzione nel monitoraggio dell'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.
- Attuazione delle Linee Guida per un linguaggio inclusivo nella comunicazione istituzionale dell'Ateneo.
- Redazione delle Linee guida comportamentali nei rapporti tra il personale tecnico-amministrativo, gli studenti e le studentesse e i docenti, con il sottotitolo "Manuale della gentilezza in ambito universitario".
- 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.
- Azioni rivolte al supporto di studenti detenuti e stranieri, con particolare riferimento ai migranti e ai rifugiati.
- 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 l'Ateneo e i Dipartimenti.
- 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".
- Partecipazione alle Reti nazionali di interesse per il CUG: Rete nazionale dei CUG, con responsabilità di coreferenza alla Commissione Nazionale Benessere Organizzativo, e COUNIPAR

L'Università di Catania, rispetto all'anno 2025, ha fatto riferimento al Piano triennale Azioni Positive (PAP) adottato dal CUG per il triennio 2023-2025 e fruibile all'indirizzo internet <https://www.unict.it/it/content/piano-della-performance>.

Il medesimo PAP contempla i seguenti indirizzi di azione: azioni di miglioramento delle condizioni lavorative e di studio (benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni); azioni sulla sicurezza nei luoghi di studio e di lavoro; azioni per la parità di genere e pari opportunità; azioni di formazione e sensibilizzazione.

Il PAP 2023-2025 è parte del PIAO 2025-2027.

Sub 2.1. Si precisa che il bilancio di genere di Unict è risalente e non riferibile all'anno 2025.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini									Donne						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Aggiornamento professionale	123	900	3002	5065	2576	11666	38,74	60,09	451	1851	4070	8434	3640	18446	61,26	60,97
Competenze manageriali/Relazionali	20	388	1195	3065	1749	6417	39,67	33,06	205	565	2106	4445	2437	9758	60,33	32,25
Altro	0	0	20	0	0	20	6,04	0,10	0	0	108	178	25	311	93,96	1,03
Obbligatoria (sicurezza)	0	150	340	514	306	1310	42,95	6,75	100	340	394	718	188	1740	57,05	5,75
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	143	1438	4557	8644	4631	19413			756	2756	6678	13775	6290	30255		

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale ore %	0,29	2,90	9,17	17,40	9,32	39,09			1,52	5,55	13,45	27,73	12,66	60,91		

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

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione personale Tecnico amministrativo 1	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 2	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 3	1	25,00	3	75,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 4	3	75,00	1	25,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 5	3	75,00	1	25,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 6	3	75,00	1	25,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 7	0	0,00	4	100,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 8	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 9	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 10	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 11	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 13	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissione personale Tecnico amministrativo 14	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 15	3	75,00	1	25,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 16	1	25,00	3	75,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 17	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 18	1	25,00	3	75,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 19	1	25,00	3	75,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 20	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 21	4	100,00	0	0,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 22	3	75,00	1	25,00	4	0,41	Uomo
Commissione personale Tecnico amministrativo 23	1	25,00	3	75,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 24	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 25	2	40,00	3	60,00	5	0,51	Donna
Commissione personale Tecnico amministrativo 26	2	50,00	2	50,00	4	0,41	Uomo
Commissioni Incarichi individuali	105	42,51	142	57,49	247	25,28	
Commissioni Tutorato	108	37,11	183	62,89	291	29,79	
Commissioni di reclutamento del personale docente	211	63,17	123	36,83	334	34,19	
Totale personale	476		501		977		
Totale % sul personale complessivo	19,20		20,21		39,41		

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

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

Tenuto conto: 1. della rigidità del modello di rilevazione, 2. della nota alla tabella riportata dall'amministrazione "Con riferimento alle Commissioni di reclutamento del personale docente riportate in tabella, il dato relativo al genere del Presidente è così distinto: Uomini n. 71 - Donne n. 40", 3. che alcuni concorsi non prevedono la figura del Presidente (ad es. commissioni tutorato), è possibile rilevare che la presidenza femminile è pari al 37% dei concorsi, ben lontana dal peso

femminile nella composizione della Commissione (complessivamente superiore al 50%). Naturalmente va osservato che il Presidente delle Commissioni è in ordine di priorità un Professore Ordinario e che il dato, in generale, è strettamente dipendente dall'esito dei sorteggi.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€23691,00	€22404,60	€ -1286,40	-5,74
Personale tecnico amministrativo - Collaboratori	€26855,30	€26000,70	€ -854,60	-3,29
Personale Tecnico amministrativo - Collaboratori a tempo determinato	--	€29200,50	€ 29200,50	100,00
Personale tecnico amministrativo - Funzionari	€32237,80	€31322,70	€ -915,10	-2,92
Personale Tecnico amministrativo - Funzionari a tempo determinato	€21778,70	€21310,00	€ -468,70	-2,20
Personale tecnico amministrativo - Elevate Professionalità	€44468,20	€46052,90	€ 1584,70	3,44
Personale Dirigente	€95538,70	€53211,40	€ -42327,30	-79,55
Direttore Generale	€205546,00	€0,00	€ -205546,00	--
Professori Ordinari	€85910,80	€82590,80	€ -3320,00	-4,02
Professori Associati	€50918,40	€53379,60	€ 2461,20	4,61
Ricercatori	€44175,10	€41519,10	€ -2656,00	-6,40
Ricercatori a tempo determinato	€27051,70	€27287,20	€ 235,50	0,86

Dai dati disponibili forniti dall'AFI (area Finanziaria) dell'Università di Catania, emerge un quadro in evoluzione in termini di differenziali retributivi uomo-donna, con dati trascurabili nella maggior parte dei ruoli, fatta eccezione per la categoria dei "Dirigenti" il cui differenziale a favore degli uomini, rispetto alla precedente rilevazione, è salito al 79,55% rispetto al precedente 14,6% e per la categoria dei "Ricercatori" dove si assiste ad un'inversione di tendenza: passando da un gap retributivo a favore delle donne del 7,1% nel 2024, ad un gap retributivo a favore degli uomini del 6,4% nel 2025.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la Sì

valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Le ultime rilevazioni condotte in Ateneo sono avvenute nel 2024 (a giugno l'indagine sul benessere organizzativo e a dicembre quella sullo stress lavoro correlato). Mercoledì 12 novembre 2025, nell'Aula Magna del Palazzo Centrale dell'Università di Catania, si è tenuta la giornata di studio "Risultati e prospettive sulla valutazione dello stress lavoro correlato", promossa dal Servizio Prevenzione e Protezione dai Rischi dell'Ateneo. Partendo dal modello utilizzato per il PTA (coinvolto in ragione della scelta relativa alla partecipazione dell'Ateneo al progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano). Il CUG ha progressivamente promosso la progettazione e implementazione dei questionari dedicati al personale docente (somministrato per la prima volta nel 2019), agli studenti (2021) e infine anche a dottorandi e specializzandi (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 di Ateneo già attivo dal 2017 è stato nel 2025 unificato con il servizio denominato "Spazio di Ascolto: uno spazio in più per il supporto psicologico" avviato nel 2021. L'accorpamento è stato giustificato con il fine di evitare sovrapposizioni fra servizi analoghi e favorire la fruizione dei medesimi da parte dei potenziali utenti.

Il servizio viene erogato in presenza e da remoto su richiesta delle studentesse e degli studenti. La modalità da remoto permette l'accesso ai servizi anche a studentesse e studenti fuorisede o appartenenti alle sedi decentrate dell'Ateneo, anche al di fuori dei consueti "orari d'ufficio" per venire incontro alle necessità delle/degli stesse/i.

Quanto alla pagina relativa al counseling psicologico, la medesima è stata aggiornata ed è stato implementato un servizio di prenotazione automatica per consentire ai professionisti un accesso diretto ai dati (<https://www.unict.it/it/servizi/counseling-psicologico>).

Il Servizio, nel 2025, ha gestito 690 colloqui individuali, su un totale di 408 persone prese in carico e 62 webinar collettivi a supporto degli studenti e studentesse.

Dal 2022 l'Ateneo si è dotato di un "Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias delle persone in transizione di genere" (D.R. n. 4365 del 2/12/2022) e delle "linee guida per l'attivazione e la gestione della carriera alias delle persone che studiano, lavorano e collaborano con l'Università di Catania" e dal gennaio 2023 al marzo 2026 sono state lavorate, dall'Area della Didattica, 69 richieste di attivazione carriere alias (12 nell'a. a. 2022/2023, 6 nell'a. a. 2023/2024, 6 nell'a. a. 2024/2025, 25 nell'a. a. 2025/2026).

Sono state attivate in tutto 50 carriere alias da parte di studenti e studentesse. In alcuni casi la richiesta non è stata perfezionata e per 4 student* la procedura è tutt'ora in corso. Per quanto riguarda il personale docente, è stata attivata una carriera alias.

Il Centro per l'Inclusione Attiva e Partecipata - CinAP dell'Ateneo di Catania, sulla base di una propria Carta dei Servizi rivolta agli studenti con disabilità e con DSA ed inglobando nel 2025 anche lo "Spazio di Ascolto" nell'a.a. 2024/25 ha:

- fornito un servizio di tutorato part-time/didattico a 395 studenti e specialistico a 481 studenti.
- attivato mediante contratti di appalto, 10 servizi di tutorato LIS e 24 di trasporto.
- fornito servizi di counseling "orientativo" a 278 studenti, "psicologico" a 260 studenti e "sociale" a 257 studenti
- richiesto l'attivazione di 549 appelli riservati speciali
- elaborato 754 PI (piani individualizzati)
- fornito 295 servizi di placement e orientamento in uscita.

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

L'attivazione della figura di Consigliera di Fiducia ha rappresentato un evidente miglioramento sul fronte dei servizi a supporto del benessere anche dei/delle lavoratori/trici; tuttavia, il CUG nel 2026 ha voluto corroborare questa azione inserendo nel Piano delle Azioni Positive 2026-2028 (PAP) l'allargamento a tutto il personale TA del servizio di ascolto nonchè uno specifico investimento a sostegno della salute bio-psico-emotiva, nell'ottica del potenziamento delle strategie volte a garantire il benessere organizzativo e nel lavoro, ciò con la finalità di anticipare la soglia dell'intervento ad un piano preventivo dell'insorgenza di malesseri in grado di ripercuotersi nella dimensione socio-lavorativa di ciascuna/o. 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. Pare, quindi, opportuno 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 Consigliera di Fiducia (con incarico rinnovato nel dicembre 2025) in stretta collaborazione con la presidente del CUG ha proseguito nella cura delle segnalazioni pervenute da lavoratori/trici e da studenti/sse, nel pieno rispetto della privacy dei/le segnalanti; gli interventi sono stati indirizzati al supporto e all'azione di confronto e mediazione all'interno delle strutture organizzative di pertinenza che hanno portato nella maggior parte dei casi ad una risoluzione degli eventi con piena soddisfazione di tutti gli attori coinvolti. Inoltre, in ogni dipartimento dell'Ateneo è nominato un Referente delle Pari Opportunità, in coerenza con il sistema Ava di Anvur, ed è inoltre presente il Garante dipartimentale degli studenti che crea il collegamento tra Dipartimenti e CUG. Dalla rendicontazione dell'attività svolta nel biennio novembre 2023-novembre 2025 dalla CdF si rileva che delle 29 segnalazioni pervenute, il 38% deriva da studenti, il 35% da PTA, il 17% da docenti e il restante 10% da dottorandi. Cinque segnalazioni (17%) sono ancora in fase istruttoria, e in un solo caso la segnalazione è stata ritenuta non meritevole di accoglimento. Ben 7 casi (pari al 24% del totale) risultano conclusi per avvio di segnalazione formale innanzi alla Commissione Etica d'Ateneo. Ciò nel rispetto di quanto previsto dalla normativa sub primaria di Ateneo e dal codice etico. Per quanto l'Ateneo sia dotato di meccanismi sentinella, avvalendosi di strumenti e percorsi di segnalazione, garanzia e tutela, è presumibile che fenomeni di sofferenza non sempre siano segnalati. Il potenziamento del servizio di ascolto e supporto bio-psico-emotivo, con l'allargamento dei potenziali destinatari, ma anche l'ipotesi dell'implementazione di uno sportello antiviolenza, sono azioni che potrebbero rivelarsi significative nel quadro di efficaci strategie di prevenzione di tali fenomeni, insieme ad una migliore promozione e comunicazione dei meccanismi di garanzia; ciò al fine di consolidare il senso di fiducia nell'Istituzione e nelle sue componenti.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Promozione e monitoraggio della partecipazione ad attività formative

Coerentemente a quanto indicato nella Direttiva Zangrillo del 14 gennaio 2025, il PIAO 2025-2027 d'Ateneo per l'anno 2025 ha previsto una formazione specificatamente orientata allo sviluppo delle soft skills e al miglioramento del benessere organizzativo. L'Ateneo nel 2025, oltre alla formazione erogata tramite l'Ufficio Formazione, ha invitato tutto il personale tecnico amministrativo a seguire i corsi Syllabus, messi a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica; con un target annuale di formazione "pro-capite", per il PTA, pari a 40 ore.

Obiettivo:

Adeguatezza del personale tecnico-amministrativo ai servizi preposti

Integrando l'attività di monitoraggio della distribuzione del PTA nei dipartimenti tra le diverse funzioni coperte, e in particolare supporto alla didattica e alla ricerca, svolta dall'Area Risorse Umane a partire dal 2022, e a seguito dell'approvazione da parte degli Organi d'Ateneo degli indicatori proposti dall'Area per verificarne l'adeguatezza, Con direttoriale prot. 212351 del 7 novembre 2025, al fine di pervenire ad un quadro quanto più esaustivo delle esigenze di personale tecnico amministrativo è stato richiesto ai responsabili delle strutture di Ateneo di far pervenire motivate richieste, specificando:

1)Articolazione organizzativa, comunque denominata, di assegnazione dell'unità di personale richiesta, con indicazione delle attività di competenza di tale articolazione organizzativa e il numero di unità di personale in atto assegnate alla stessa articolazione organizzativa;

2)Le specifiche attività che saranno affidate all'unità di personale richiesta;

3)Area professionale (operatori, collaboratori, funzionari, elevate professionalità) e settore professionale, individuati in base all'ambito dell'attività lavorativa da espletare e al grado di responsabilità connesso;

4)Eventuale posizione organizzativa da conferire all'unità di personale richiesta;

5)Conoscenze, competenze e capacità richieste per il profilo professionale;

6)Eventuale presenza all'interno della struttura di una o più unità di personale in atto inquadrata/e nell'area professionale immediatamente inferiore, che possessa i requisiti previsti per la partecipazione ad una procedura di progressione tra le Aree

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Modalità di nomina del CUG: Valutazione delle candidature presentate con call interna, e approvazione del CdA

Tipologia di atto: Decreto Rettorale

Data: 23/02/2026

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

Dotazione euro:
€12000,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : piattaforma Teams di UNICT

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

Attività

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

- 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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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 qualificazione del Comitato quale Organo dell'Ateneo, con la modifica statutaria, insieme all'attivazione della figura della Consigliera di Fiducia e dello Sportello d'ascolto psicologico rivolto agli studenti, possono essere ravvisati quali azioni che rivelano l'impegno e l'attenzione riservati 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. Nel 2026 il CUG ha altresì avviato il coinvolgimento delle Delegate ai processi sociologici e della parità di genere nonché al benessere. Ciò in ragione dello specifico investimento su azioni che consentano di anticipare la soglia dell'intervento ad una fase ancora proattiva per la cura della salute bio-psico-emotiva delle diverse componenti della Comunità universitaria e di diffondere la cultura del rispetto. Va poi evidenziato il virtuoso dialogo con la dirigente dell'Area delle Risorse Umane, da tempo fonte di imprescindibile confronto. Dal 2025 l'Amministrazione ha poi individuato un referente amministrativo nell'Area delle Risorse Umane (ARU) quale responsabile dell'inserimento dei dati e informazioni richieste dal format "sezione amministrazione" della relazione annuale. Il CUG ritiene ancora opportuno rafforzare la collaborazione con i garanti di dipartimento, i/le 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 colleghe/i dell'Ateneo in relazione al perdurare della mancanza di strategie di micro-organizzazione in alcune aree dell'Ateneo, avendo così compulsato la Governance. 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. Peraltro, nell'anno 2026 è previsto l'irrobustimento delle relazioni di approfondimento biunivoco grazie alla partecipazione al tavolo di studi avviato dalla stessa Rete con il supporto del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Formez. Si tratta della partecipazione al progetto "Rafforzare le competenze per la transizione ecologica e amministrativa per l'innovazione della PA - Linea 2". Inoltre, il CUG aderisce anche alla Conferenza nazionale degli organismi di pari opportunità delle università italiane. Il CUG, come condiviso anche in sede nazionale, si muove su ambiti di competenza trasversali a più attori presenti nelle realtà gestionali delle amministrazioni, per tale ragione il recente coinvolgimento della Presidenza del CUG ai tavoli tecnici per la progettazione del Piano strategico di Ateneo può essere annoverato fra le buone pratiche da ascrivere alla necessità di partecipare a percorsi strategici condivisi.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-catania-2026>