



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Messina - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi di Messina

Acronimo:	UNIME
-----------	-------

---

Regione:	Sicilia
----------	---------

---

Provincia:	ME
------------	----

---

Comune:	Messina
---------	---------

---

CAP:	98121
------	-------

---

Indirizzo:	Piazza Pugliatti N. 1
------------	-----------------------

---

Codice Amministrazione:	udsm_me
-------------------------	---------

---

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

---

Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
------------	---

---

Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500
--	-------------

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2024-2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_udsm\\_me-triennio\\_2024-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsm_me-triennio_2024-2027-anno_.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_udsm\\_me-triennio\\_2024-2027-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsm_me-triennio_2024-2027-anno_.pdf)) (741.99 KB)

---



## 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	Area degli operatori AOU	0	0	0	11	9	0	0	0	2	5
Personale non dirigente	Area dei collaboratori AOU	0	0	0	16	29	0	0	0	13	30
Personale non dirigente	Area dei funzionari AOU	0	0	1	2	4	0	0	2	5	8
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità AOU	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	Area degli operatori (Ateneo)	0	3	7	15	12	0	0	0	17	7
Personale non dirigente	Area dei collaboratori tempo det. (Ateneo)	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori tempo ind. (Ateneo)	1	6	21	59	27	5	6	21	70	29
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo ind. (Ateneo)	0	7	24	42	23	0	5	43	47	20
Personale non dirigente	Area dei funzionari tempo det. (Ateneo)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità tempo ind. (Ateneo)	0	0	7	16	2	0	1	3	10	5
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità tempo det. (Ateneo)	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0

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	collaboratore esperto linguistico	0	1	0	1	3	0	0	0	8	4
Dirigente di livello generale	Direttore generale	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Dirigente di livello non generale	Dirigente	0	0	2	1	0	0	0	1	1	0
Totale personale		3	17	63	168	109	5	13	72	175	108
Totale % sul personale complessivo		0,41	2,32	8,59	22,92	14,87	0,68	1,77	9,82	23,87	14,73

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	3	17	62	167	106	355	49,58	98,61	5	13	71	168	104	361	50,42	96,78
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	50,00	0,28	0	0	1	0	0	1	50,00	0,27
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	3	4	28,57	1,11	0	0	0	6	4	10	71,43	2,68
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,27
Totale	3	17	63	168	109	360			5	13	72	175	108	373		
Totale %	0,41	2,32	8,59	22,92	14,87	49,11			0,68	1,77	9,82	23,87	14,73	50,89		

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

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

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

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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,55
	Diploma di scuola superiore	99	59,64	67	40,36	166	22,83
	Laurea	146	52,90	130	47,10	276	37,96

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Laurea magistrale	77	38,69	122	61,31	199	27,37
	Master di I livello	3	75,00	1	25,00	4	0,55
	Master di II livello	3	50,00	3	50,00	6	0,83
	Dottorato di ricerca	24	33,33	48	66,67	72	9,90
Totale personale		356		371		727	
Totale % sul personale complessivo		48,57		50,61		99,18	

<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

L'analisi della composizione del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale dell'Università degli Studi di Messina al 31 dicembre 2025 evidenzia una sostanziale equilibrio nella distribuzione di genere, con una lieve prevalenza del personale femminile pari al 51%, rispetto al 49% di personale maschile.

Questo dato si presenta in linea con quanto rilevato nella relazione CUG 2024, nella quale la composizione del personale risultava pari al 51,43% di uomini e al 48,57% di donne sul totale dell'organico considerato.

Il confronto tra i due anni mostra quindi una tendenza verso un progressivo riequilibrio della presenza di genere, con una leggera crescita della componente femminile nel personale complessivo.

Dal punto di vista anagrafico, la distribuzione del personale evidenzia una forte concentrazione nelle fasce di età 41-50 anni e 51-60 anni, che rappresentano complessivamente la quota più ampia del personale in servizio. Tale dato appare coerente con quanto già rilevato nella precedente relazione, confermando una struttura demografica caratterizzata da una significativa presenza nelle fasce di età centrali della vita lavorativa.

L'incidenza del personale nelle fasce più giovani (inferiore ai 30 anni) risulta invece contenuta, indicando una limitata presenza di nuovi ingressi nel personale tecnico-amministrativo.

In chiave di genere si osserva che:

- nelle fasce di età 41-50 anni e 51-60 anni la presenza femminile risulta leggermente superiore a quella maschile;
- nelle fasce 31-40 anni e oltre i 60 anni si registra una prevalenza numerica del personale maschile.

Nel complesso, il quadro evidenzia una distribuzione relativamente equilibrata della forza lavoro, pur con alcune differenze nelle diverse fasce anagrafiche che continuano a essere oggetto di monitoraggio nell'ambito delle politiche di pari opportunità dell'Ateneo.

L'analisi della permanenza nei profili e livelli evidenzia che la grande maggioranza del personale si colloca nella categoria di permanenza inferiore a tre anni.

Questo dato è legato alla introduzione delle nuove aree professionali e dei nuovi livelli retributivi nel maggio 2024, che ha comportato una ridefinizione dell'inquadramento economico del personale.

La distribuzione per genere appare sostanzialmente equilibrata, senza differenze significative tra uomini e donne.

Il confronto con i dati presenti nella relazione CUG 2024 evidenzia una situazione analoga, caratterizzata da una forte

presenza di personale con anzianità elevata nei livelli precedenti e da una successiva ridefinizione delle posizioni a seguito della riorganizzazione del sistema di classificazione del personale.

Nel complesso, il quadro suggerisce la necessità di monitorare nel tempo l'evoluzione delle progressioni di carriera, al fine di verificare eventuali differenze di genere nella permanenza nei livelli professionali e nei percorsi di sviluppo organizzativo.

L'analisi dei titoli di studio del personale non dirigenziale evidenzia livelli di istruzione complessivamente elevati.

Tra le donne si osserva una presenza particolarmente significativa nei livelli di istruzione più alti, come la laurea magistrale e il dottorato di ricerca, mentre tra gli uomini si registra una maggiore presenza nelle categorie caratterizzate da titoli di studio inferiori.

Questo dato appare coerente con quanto rilevato nella relazione CUG 2024, nella quale il personale femminile risultava già caratterizzato da un livello medio di istruzione elevato e da una significativa presenza nelle qualificazioni accademiche più alte.

Nel complesso, il quadro evidenzia come il personale femminile presenti un importante capitale formativo, che costituisce un elemento rilevante anche in relazione ai futuri percorsi di crescita professionale.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	1	0	3	4	1	9	69,23	2,50	0	1	2	1	0	4	30,77	1,07
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	1	5	100,00	1,34
Tempo Pieno	2	17	60	164	108	351	49,09	97,50	5	12	70	170	107	364	50,91	97,59
Totale	3	17	63	168	109	360			5	13	72	175	108	373		
Totale %	0,41	2,32	8,59	22,92	14,87	49,11			0,68	1,77	9,82	23,87	14,73	50,89		

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

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

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

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT MISTO < 0 = 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,69

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	1	2	100,00	1,38
PT VERTICALE MENSILE 66,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,69
PT VERTICALE < o = 50%	1	0	3	4	0	8	80,00	9,20	0	1	1	0	0	2	20,00	1,38
PT VERTICALE ANNUALE 75%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,69
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	11	27	6	45	35,71	51,72	0	3	17	39	22	81	64,29	55,86
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	2	0	2	40,00	2,30	0	0	1	1	1	3	60,00	2,07
Telelavoro	0	2	11	13	6	32	37,21	36,78	0	3	13	28	10	54	62,79	37,24
Totale	1	3	25	46	12	87			0	7	32	72	34	145		
Totale %	0,43	1,29	10,78	19,83	5,17	37,50			0,00	3,02	13,79	31,03	14,66	62,50		

<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 distribuzione del personale per tipo di presenza conferma che la modalità di lavoro prevalente è il tempo pieno, che riguarda la quasi totalità del personale dell’Ateneo.

Il ricorso al part-time rappresenta una quota limitata dell’organico, dato sostanzialmente coerente con quanto già osservato nella relazione CUG 2024.

Dal confronto con i dati precedenti emerge che il part-time continua a essere utilizzato in misura leggermente maggiore dal personale femminile, fenomeno che riflette dinamiche già osservate nella pubblica amministrazione e spesso correlate alle esigenze di conciliazione tra tempi di lavoro e responsabilità familiari.

Nel complesso, la distribuzione delle diverse modalità di presenza non evidenzia squilibri particolarmente significativi tra uomini e donne, pur confermando la tendenza, già rilevata negli anni precedenti, a un maggiore ricorso alle modalità di riduzione dell’orario da parte del personale femminile.

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1376	39,93	2070	60,07	3446	21,81
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	47	11,84	350	88,16	397	2,51

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	596	5,09	11120	94,91	11716	74,17
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	40	16,81	198	83,19	238	1,51
Totale permessi	2059	13,03	13738	86,97	15797	

<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

L'analisi dei dati relativi alla fruizione dei congedi parentali e dei permessi previsti dalla normativa sulla disabilità evidenzia una maggiore incidenza della componente femminile.

In particolare:

- il 62% dei permessi giornalieri L.104 è fruito da donne;
- il 64% dei congedi parentali giornalieri è fruito da donne.

Questi dati risultano coerenti con quelli rilevati nella relazione CUG 2024 e confermano una maggiore partecipazione del personale femminile alle attività di cura familiare, fenomeno diffuso anche a livello nazionale.

Nel complesso, tali dati evidenziano la necessità di continuare a promuovere politiche organizzative che favoriscano una più equilibrata condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

## 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

1) Il CUG dell'Università di Messina aderisce alla Rete nazionale dei CUG. Nel corso dell'anno la Presidenza e altri componenti del Comitato hanno partecipato alle riunioni plenarie e agli incontri delle diverse Commissioni della Rete. Nel luglio 2025 il

Comitato ha preso parte anche al convegno organizzato a Roma per celebrare i dieci anni di attività della Rete nazionale dei CUG. Durante l'evento è intervenuta anche la Rettrice dell'Ateneo, in qualità di Coordinatrice della Commissione CRUI per le Politiche di Genere.

2) Nel 2025 il CUG dell'Università di Messina ha aderito alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR) e ha partecipato all'Assemblea generale svoltasi nell'ambito del convegno annuale dedicato al tema del gender gap nelle università, durante la quale sono state rinnovate le cariche della Conferenza.

3) Il CUG dell'Ateneo partecipa alla Rete CUG e CPO del territorio comunale e, nel marzo 2025, ha preso parte alla giornata "Messina città inclusiva", durante la quale è stata lanciata la IX edizione della manifestazione "Un calcio al razzismo - Uniti con lo Sport".

4) Il 19 novembre 2025 si è tenuto un incontro presso il CUG volto a promuovere la conoscenza degli Organi di Garanzia dell'Università di Messina, con la partecipazione di rappresentanti del CUG, del Garante degli Studenti e della Consulente di Fiducia.

5) Il 14 aprile 2025 il CUG ha approvato i bandi per tre borse di studio destinate a studenti, dipendenti e laureati/dottorandi UniMe, per partecipare alla Scuola estiva 2025 della Società Italiana delle Storiche sul tema della pace e dei movimenti femminili, svoltasi ad agosto a Firenze.

6) Il 9 gennaio 2025 il CUG ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2024-2027, che è stato successivamente incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027.

7) Il 17 marzo 2025 il CUG e la Consulente di fiducia hanno partecipato a un incontro con l'amministrazione per la presentazione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, nell'ambito del progetto Good Practice 2023-2024.

8) Il 21 maggio 2025 il CUG ha espresso il proprio parere sul "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias", avanzando osservazioni trasmesse alla Direzione Generale.

9) Il 26 giugno 2025 il CUG ha costituito un gruppo di lavoro per definire linee guida sull'uso di un linguaggio inclusivo e accessibile nella comunicazione interna ed esterna dell'Ateneo, con successivo coinvolgimento anche della rappresentanza studentesca.

10) Il 30 settembre 2025 il CUG ha costituito un gruppo di lavoro per aggiornare il Codice di condotta dell'Ateneo, al fine di adeguarlo alle nuove normative e garantire l'inclusività e la non discriminazione, con successivo coinvolgimento della rappresentanza studentesca.

11) Il 30 settembre 2025 il CUG ha sollecitato l'Amministrazione a modificare il Sistema di Valutazione della Performance, includendo i congedi di maternità e paternità tra le assenze che non pregiudicano la valutazione individuale.

12) Il 30 ottobre 2025 il CUG ha deliberato l'attivazione di un corso di formazione sul benessere organizzativo e gestione dello stress per il personale tecnico-amministrativo, da svolgersi nel 2026, in linea con il PAP e il Piano di Uguaglianza di Genere.

13) I regolamenti dell'Università di Messina sul telelavoro e sul lavoro agile definiscono le modalità di svolgimento delle attività fuori sede, promuovendo flessibilità, bilanciamento tra vita professionale e privata, corretto uso degli strumenti digitali, monitoraggio delle performance e rispetto delle norme contrattuali, favorendo inclusività e benessere organizzativo.

14) Nel 2025 l'Ateneo ha concesso patrocinio e uso del logo per numerose iniziative culturali e formative su temi di genere, tra cui presentazioni di volumi storici e filosofici, seminari su pari opportunità, violenza di genere e benessere psicologico, convegni sulla riforma del diritto di famiglia, proiezioni di cortometraggi e workshop dedicati a relazioni, affettività e prevenzione della violenza psicologica.

Alla luce di quanto previsto dal Piano Strategico di Ateneo 2024-2026 (P3 "Garantire legalità, trasparenza e condivisione nei processi decisionali", Ambito Comunità "C2 - Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per uno sviluppo Equo ed inclusivo", Azioni 5, 6, 7 e 8), il CUG UniME ha individuato nel Piano triennale delle Azioni Positive 2024-2027

(<https://www.unime.it/sites/default/files/2025-02/PAP%20CUG%20UNIME%202024-2027%20%20%281%29.pdf>  
(<https://www.unime.it/sites/default/files/2025-02/PAP%20CUG%20UNIME%202024-2027%20%20%281%29.pdf>)) le seguenti  
9 LINEE D'AZIONE:

- 1) Azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG UniMe: 1/a Costante aggiornamento del sito web e azioni di informazione e sensibilizzazione; 1/b Presentazione del CUG presso i Dipartimenti e le strutture universitarie.
- 2) Azioni di promozione della cultura di genere, delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni: 2/a Convegni, tavole rotonde, seminari; 2/b Borse di studio per percorsi di formazione sulla cultura di genere, delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni; 2/c Premi di laurea alla memoria della prof.ssa M. Antonella Cocchiara per tesi su studi di genere, cultura di genere, pari opportunità, contrasto alla violenza e/o alle discriminazioni; 2/d Collaborazione ai Corsi sulla "Violenza di genere" e a Corsi di Perfezionamento per "Consulente di fiducia"; 2/e Campagna di sensibilizzazione contro il razzismo attraverso lo sport; 2/f Favorire l'uso di un linguaggio inclusivo ed accessibile nella normale prassi comunicativa dell'Ateneo sia interna che esterna.
- 3) Azioni di promozione e valorizzazione delle differenze: 3/a Promozione, verifica e monitoraggio dell'accessibilità della strumentazione per i dipendenti e le dipendenti con disabilità; 3/b Promuovere l'inclusione delle/dei dipendenti, delle studentesse e degli studenti con disabilità.
- 4) Azioni di informazione/formazione riservate al personale: 4/a Corsi di formazione riservati al personale UniMe per la promozione delle tematiche di genere, pari opportunità e contrasto alla violenza e alle discriminazioni, accessibilità e usabilità.
- 5) Azioni di prevenzione e tutela della salute psico-fisica: 5/a Campagna di sensibilizzazione sui disturbi alimentari e sulla gestione degli stati emotivi correlati ai disturbi d'ansia; 5/b Prevenzione dei disturbi visivi.
- 6) Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo: 6/a Iniziative di formazione dedicate al tema del benessere organizzativo.
- 7) Verifica delle azioni di prevenzione e contrasto a forme di discriminazione fisica e/o morale: 7/a Aggiornamento del "Codice di comportamento a tutela della persona nei luoghi di lavoro e di studio" e monitoraggio della concreta applicazione; 7/b Collaborazione con altri Organi di Garanzia.
- 8) Azioni di monitoraggio: 8/a Monitoraggio delle carriere, indagini conoscitive, ricerche e analisi sul clima lavorativo; 8/b Monitoraggio delle carriere, delle scelte formative di studenti/studentesse con particolare riferimento alle discipline STEM, di specializzandi/e, assegnisti/e e dottorandi/e
- 9) Azioni di networking: 9/a Collaborazioni tra i diversi Organi dell'Ateneo che operano in tema di pari opportunità, inclusione e contrasto alle discriminazioni; 9/b Partecipazione alle attività di organismi che mettono in rete i CUG delle Università italiane; 9/c Rafforzamento della rete nazionale e territoriale di parità e creazione di reti territoriali e partenariati interistituzionali.

### 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>
Obbligatoria: sicurezza	4	64	268	616	436	1388	50,14	8,70	16	40	432	648	244	1380	49,86	7,31
Aggiornamento professionale	15	338	1808	3899	1646	7706	44,75	48,32	75	319	2132	5112	1877	9515	55,25	50,40
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	20	38	0	58	16,07	0,36	0	40	25	201	37	303	83,93	1,60
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--

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>
Altro	36	480	1794	3016	1470	6796	46,94	42,61	130	352	1962	3774	1464	7682	53,06	40,69
Totale ore	55	882	3890	7569	3552	15948			221	751	4551	9735	3622	18880		
Totale ore %	0,16	2,53	11,17	21,73	10,20	45,79			0,63	2,16	13,07	27,95	10,40	54,21		

<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

L'analisi delle ore di formazione evidenzia una partecipazione complessivamente più elevata del personale femminile, in particolare nelle attività di aggiornamento professionale e nelle competenze manageriali e relazionali.

Questo dato appare in continuità con quanto rilevato nella relazione CUG 2024, nella quale le donne risultavano maggiormente coinvolte nelle attività formative. La partecipazione femminile alla formazione appare quindi significativa e costante, segnalando un forte investimento nella crescita professionale e nello sviluppo delle competenze.

### 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 seconda fascia art. 18 co. 4	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	2	66,67	1	33,33	3	1,25	
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	2	66,67	1	33,33	3	1,25	
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 6	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
commissioni prima fascia art. 24 co. 6	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni prima fascia art. 18 co. 1	4	80,00	1	20,00	5	2,08	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	0	0,00	3	100,00	3	1,25	Donna
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
commissioni seconda fascia art. 24 co. 5	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
1 commissione di procedura RTD A composta da 3 componenti ciascuna	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
TNE23-00041	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
TNE23-00041	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Commissione di concorso Contratto di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	1,67	Uomo
Commissione di concorso Contratto di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Commissione di concorso Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
1 commissione di concorso PTA composta da 3 componenti ciascuna	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
1 commissione di concorso PTA composta da 4 componenti ciascuna	3	75,00	1	25,00	4	1,67	Donna
AVVISO DI INTERPELLO	0	0,00	4	100,00	4	1,67	Donna
TNE23-00050	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Donna
TNE23-00012	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
TNE23-00080	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
TNE23-00041	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Commissione di supporto TNE23-00041	0	0,00	2	100,00	2	0,83	
TNE23-00041	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Totale personale	120		120		240		
Totale % sul personale complessivo	16,37		16,37		32,74		

<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

La tabella relativa alla composizione di genere delle commissioni evidenzia un quadro articolato e per certi versi ambivalente, in cui elementi di riequilibrio convivono con persistenti asimmetrie nella distribuzione dei ruoli, soprattutto apicali.

In termini complessivi, il dato aggregato mostra una perfetta parità numerica tra uomini e donne (120 ciascuno, pari al 50%), il che suggerisce che, almeno sul piano quantitativo, sia stato raggiunto un equilibrio nella partecipazione alle commissioni. Tuttavia, questo equilibrio complessivo nasconde una forte variabilità interna, sia nella composizione delle singole commissioni sia, soprattutto, nella distribuzione delle posizioni di presidenza.

Analizzando le commissioni di seconda fascia (art. 24, comma 5), che costituiscono la quota più numerosa, emerge una significativa eterogeneità: si passa da commissioni interamente maschili (100% uomini) a commissioni interamente femminili (100% donne), fino a configurazioni più equilibrate (66,7% vs 33,3%). Questa oscillazione indica che non esiste un modello uniforme di composizione, ma piuttosto una distribuzione variabile, che può riflettere sia la disponibilità di personale sia dinamiche organizzative e disciplinari.

Un elemento particolarmente rilevante riguarda la figura del **presidente di commissione**, che rappresenta un indicatore cruciale delle posizioni di maggiore responsabilità e potere decisionale. In questo caso, si osserva una prevalenza maschile, soprattutto nelle commissioni più tradizionali (come quelle di prima e seconda fascia), dove frequentemente la presidenza è attribuita a uomini anche in presenza di una composizione numericamente equilibrata o addirittura a maggioranza femminile. Questo dato suggerisce la persistenza di una forma di **segregazione verticale**, in cui le donne, pur presenti in numero consistente, accedono meno frequentemente ai ruoli apicali.

Al contempo, si rileva anche una presenza significativa di donne presidenti in alcune tipologie di commissioni, in particolare in quelle relative a contratti di ricerca, PTA o procedure più recenti (ad esempio codici TNE), nonché nei casi di commissioni interamente femminili. Questo può essere interpretato come un segnale di progressivo cambiamento e di apertura verso una maggiore inclusione femminile nei ruoli di leadership, anche se tale tendenza appare ancora non pienamente consolidata.

Dal punto di vista sociologico, la distribuzione osservata richiama dinamiche ben note nella letteratura sulle disuguaglianze di genere nelle organizzazioni: da un lato, un avanzamento nella partecipazione (parità numerica), dall'altro la persistenza di meccanismi di **soffitto di cristallo**, che limitano l'accesso delle donne alle posizioni di maggiore prestigio e visibilità.

Inoltre, la forte variabilità tra commissioni suggerisce che tali dinamiche non siano omogenee, ma dipendano da contesti specifici, probabilmente legati a settori disciplinari, reti professionali e pratiche locali di selezione.

Un ulteriore elemento di interesse è rappresentato dalla presenza di commissioni totalmente omogenee per genere (tutte maschili o tutte femminili), che indica una possibile **segmentazione orizzontale** e una non piena integrazione tra i generi nella composizione degli organi collegiali. Questo aspetto può avere implicazioni anche in termini di pluralità dei punti di vista e qualità dei processi decisionali.

In conclusione, i dati restituiscono un quadro complessivamente positivo sul piano della partecipazione, ma ancora caratterizzato da disuguaglianze nella distribuzione del potere. La parità numerica, pur rappresentando un risultato importante, non si traduce automaticamente in una piena equità sostanziale, evidenziando la necessità di interventi mirati a favorire una più equilibrata distribuzione delle responsabilità e delle posizioni apicali all'interno delle commissioni.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Collaboratore ed Esperto Linguistico	€1100,43	€4401,74	€ 3301,31	75,00
AREA COLLABORATORI	€167131,00	€182617,00	€ 15486,00	8,48
Dirigenti II Fascia	€3301,30	€2200,87	€ -1100,43	-50,00
AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'	€22286,50	€21426,40	€ -860,10	-4,01
Area dei funzionari	€99808,50	€132859,00	€ 33050,50	24,88
O1503 AREA OPERATORI	€59249,20	€33001,10	€ -26248,10	-79,54
Professore Associato TP (II Fascia) L.240/2010	€199241,00	€205620,00	€ 6379,00	3,10
Professore Associato TP (II Fascia) regi	€17151,20	€18720,20	€ 1569,00	8,38
Professore Ordinario TP (I Fascia) L. 240	€181606,00	€144145,00	€ -37461,00	-25,99
Professore Ordinario TP (I Fascia) Regim	€58301,90	€18701,00	€ -39600,90	-211,76
ricercatore tempo determinato A	€45049,90	€44282,40	€ -767,50	-1,73
RICERCATORE TENURE TRACK TEMPO PIENO ODOTK1	€5502,17	€1650,65	€ -3851,52	-233,33
RICERCATORE TENURE TRACK TEMPO PIENO MAX 30% ODOTK3	€25226,50	€23119,20	€ -2107,30	-9,11
Ricercatore TP (ruolo ad esaurimento)	€40707,80	€51676,40	€ 10968,60	21,23
Ricercatore TP Tempo Det L. 240/10 a.24 c	€54068,90	€55798,40	€ 1729,50	3,10
Cat. D tempo determinato	€917,03	€868,43	€ -48,60	-5,60

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CAT. EP tempo determinato	€0,00	€2200,87	€ 2200,87	100,00

La tabella relativa al divario economico nelle retribuzioni medie per l'anno 2025 evidenzia una distribuzione disomogenea delle differenze retributive tra le diverse qualifiche, suggerendo la presenza di una struttura fortemente stratificata delle disuguaglianze. Il divario non appare infatti uniformemente distribuito, ma si concentra in modo significativo in alcune categorie specifiche, in particolare nelle fasce intermedie e medio-alte del sistema.

In primo luogo, emerge con chiarezza il peso rilevante delle qualifiche accademiche più elevate. I professori associati rappresentano la quota più consistente del divario complessivo, seguiti dai professori ordinari. Questo dato indica che le disuguaglianze non riguardano soltanto l'accesso alle posizioni apicali, ma si manifestano anche all'interno delle stesse élite accademiche, suggerendo la presenza di differenze cumulative legate ai percorsi di carriera, all'anzianità e all'accesso differenziato a risorse e opportunità.

Accanto a queste categorie, un contributo significativo al divario è dato anche dai collaboratori e dai funzionari, evidenziando come le disuguaglianze si estendano trasversalmente alle diverse aree dell'organizzazione, coinvolgendo non solo il personale docente ma anche quello tecnico-amministrativo. In particolare, il peso dei collaboratori segnala una possibile segmentazione del lavoro, in cui condizioni contrattuali e livelli di tutela differenti possono incidere in modo rilevante sulla distribuzione delle retribuzioni.

Le categorie relative ai ricercatori presentano valori più contenuti ma comunque non trascurabili, a conferma del fatto che le disuguaglianze si costruiscono già nelle fasi iniziali e intermedie della carriera accademica. Questo suggerisce l'esistenza di meccanismi strutturali che tendono a produrre e consolidare differenze nel tempo, contribuendo a una progressiva amplificazione del divario lungo il percorso professionale.

Al contrario, alcune categorie marginali o numericamente più ristrette mostrano un'incidenza molto limitata sul divario complessivo. Ciò non implica necessariamente una maggiore equità interna, quanto piuttosto un peso ridotto in termini quantitativi o una minore variabilità retributiva.

Nel complesso, i dati restituiscono l'immagine di un sistema caratterizzato da disuguaglianze stratificate e segmentate, in cui il divario economico si concentra soprattutto nelle posizioni centrali e apicali, piuttosto che ai margini. Tale configurazione suggerisce che le differenze retributive siano profondamente intrecciate con la struttura organizzativa e con le dinamiche di carriera, rendendo necessario un approccio interpretativo che tenga conto non solo degli aspetti economici, ma anche delle dimensioni istituzionali e sociali che contribuiscono a produrre e riprodurre tali disuguaglianze.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:  Sì

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

L'Ateneo avvia ogni anno, attraverso la partecipazione al progetto *Good Practice*, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, indagini sul benessere organizzativo del personale tramite la somministrazione di questionari on line, i cui risultati rappresentano strumenti utili ad evidenziare la percezione dei dipendenti sulle tematiche indagate.

L'indagine è rivolta a tutto il personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo coinvolto anche attraverso una campagna di informazione svolta nel periodo d'avvio della rilevazione e durante la stessa.

Il questionario somministrato risulta diviso in 13 ambiti di indagine, ciascuno composto da una differente batteria di domande su cui il dipendente esprime il suo accordo o disaccordo, in base ad una scala di gradimento a cinque livelli, in cui il livello 1 rappresenta il totale disaccordo con la domanda e il livello 5 il totale accordo.

Il tasso di risposta dell'ultima indagine, condotta nell'ambito del progetto Good Practices 2024/25, è risultato pari al 38,5%, in crescita rispetto alla precedente rilevazione (32,9%).

#### 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

In Ateneo sono presenti:

- sportelli di supporto psicologico per studenti UniMe aperti dal 2018: un consulente aiuterà lo studente e la studentessa ad analizzare i problemi e individuare le strategie per superarli;

- sportelli di supporto psicologico per docenti e personale amministrativo UniMe dal 2018;

- sportelli di supporto psicologico per dipendenti e operatori sanitari policlinico UniMe da marzo 2020.

In data 23.12.2020, prot. n. 0133066, l'Università degli Studi di Messina - sentito il CUG -ha adottato il Codice di Comportamento a tutela della dignità delle persone che studiano e lavorano nell'Università degli Studi di Messina. Risale al 13 marzo 2014 l'adozione del Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Messina.

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

A seguito di segnalazione, il Comitato, anche alla luce di quanto contenuto nel PAP 2024-2027 (azione 7 - *Verifica delle azioni di prevenzione e contrasto a forme di discriminazione fisica e/o morale*), ha sollecitato l'Amministrazione a rivedere il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nella parte concernente la performance individuale, prevedendo che, tra le assenze che non pregiudicano la valutazione, siano incluse - oltre ai gravi motivi di salute - anche i congedi di maternità/paternità.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

**Obiettivo:**

Garantire condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone

Il Piano Strategico d'Ateneo 2024-2026, quale principale strumento di indirizzo della mission istituzionale di UniMe e da cui promana anche Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), annovera il rispetto della persona e l'uguaglianza quali valori fondanti dell'azione dell'Ateneo. Al suo interno, in particolare, si fa riferimento a quattro aree d'intervento dedicate allo sviluppo di azioni *gender oriented*:

- 1) Didattica (D.3. Potenziare gli interventi a servizio di studentesse e studenti con disabilità o DSA; D.4. Accompagnare studentesse e studenti nelle tappe del percorso formativo);
- 2) Comunità (C.2. Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo; C.3. Garantire e supportare il diritto allo studio e potenziare i servizi per il benessere degli studenti; C.4. Incrementare i servizi e avviare iniziative a favore di persone con disabilità o in condizioni di specifiche fragilità e favorire la piena accessibilità dell'Ateneo);
- 3) Ricerca (R.3. Rafforzare la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà);
- 4) UNIME International (UI.1. Facilitare l'accoglienza di individui esposti a rischio di incolumità fisica o di censura intellettuale a livello internazionale).

In linea con il suddetto Piano strategico, ad esempio, il PIAO declina l'obiettivo strategico "C.2. Rafforzare il ruolo propulsivo dell'Ateneo per lo sviluppo equo ed inclusivo" nell'obiettivo operativo "Promuovere il ruolo del Garante degli Studenti e del Consulente di Fiducia per assicurare il miglioramento dei servizi", prevedendo eventi di promozione delle funzioni di tali organi di garanzia.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nomina Rettorale

Tipologia di atto: Decreto rettorale

Data: 11/07/2023

Organo sottoscrittore: Rettore

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

Dotazione euro:  
€22000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con Attivazione di un corso di formazione per il

---

specificazione degli argomenti oggetto di formazione: personale tecnico-amministrativo sul tema "Benessere organizzativo e gestione dello stress" da erogarsi nell'anno 2026

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : Team dedicato sulla Piattaforma Microsoft Teams

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
8

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?

- 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
- 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?

- Piani di formazione del personale
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

---

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

## Piano delle azioni positive

Il Comitato ha approvato, dopo il preventivo parere espresso ai sensi della normativa vigente dalla Consigliera di Parità territorialmente competente, il Piano delle Azioni Positive 2024-2027 esitato dal Gruppo di lavoro appositamente costituito.

Il PAP, inviato al Direttore Generale, è poi confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027.

---

## Revisione ed aggiornamento del Regolamento del CUG

Il 25 febbraio 2025 il Comitato ha approvato la nuova versione del Regolamento approntato dal Gruppo di lavoro appositamente costituito.

Il nuovo Regolamento è stato emanato dalla Magnifica Rettore con DR 975 del 9 aprile 2025.

---

## Regolamento carriera Alias

Il CUG ha esitato il proprio parere sulla bozza del "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere alias", sollevando una serie di puntuali osservazioni che sono state trasmesse al Direttore Generale.

---

## Gruppo di lavoro linguaggio di genere

Per dare corso a quanto previsto nel PAP 2024-2027 (Azione 2f - *Favorire l'uso di un linguaggio inclusivo ed accessibile nella normale prassi comunicativa dell'Ateneo sia interna che esterna*), il Comitato ha proceduto il 26 giugno 2025, alla costituzione di un Gruppo di lavoro volto alla definizione di Linee guida che possano essere adottate nella redazione di documenti e nella comunicazione interna ed esterna dell'Università.

---

## Aggiornamento Codice di Comportamento,

Per dare attuazione a quanto previsto PAP 2024-2027, il CUG ha proceduto, il 30 settembre 2025, alla costituzione di un Gruppo di lavoro che si dedichi all'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Ateneo con l'obiettivo di adeguarlo alle nuove fattispecie giuridiche meritevoli di tutela e che monitori il recepimento, nei regolamenti di Ateneo, delle disposizioni in materia di inclusività e non discriminazione.

---

Diffusione della conoscenza del CUG e Azioni di sensibilizzazione verso le tematiche di genere

---

Durante l'anno 2025 il CUG ha organizzato e patrocinato numerosissime iniziative, anche in collaborazione con gli altri Organi di Garanzia, volte alla sensibilizzazione verso le tematiche di genere. In linea con gli anni precedenti, il CUG ha approvato i bandi per n. 3 borse di studio per partecipare alla Scuola estiva 2025 organizzata dalla Società Italiana delle Storiche.

---

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

La Presidente è stata invitata a partecipare a un incontro di ascolto con il Direttore Generale e il Gruppo di lavoro per la rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, incontro volto all'acquisizione di suggerimenti e proposte.

---

## Eventi formativi sul tema del benessere organizzativo

Il Comitato ha deliberato l'attivazione di un corso di formazione per il personale tecnico-amministrativo sul tema "Benessere organizzativo e gestione dello stress" da erogarsi nell'anno 2026.

---

## Considerazioni conclusive

Nel complesso, i dati analizzati delineano un quadro caratterizzato da un sostanziale equilibrio di genere nella composizione del personale tecnico-amministrativo e nella partecipazione agli organi collegiali, segnale di un progressivo avanzamento delle politiche di pari opportunità all'interno dell'Ateneo. Tuttavia, tale equilibrio quantitativo non si traduce ancora pienamente in una distribuzione equa delle posizioni di maggiore responsabilità. Persistono infatti elementi di disuguaglianza, in particolare nella minore presenza femminile nei ruoli apicali e di leadership, come evidenziato dalla distribuzione delle presidenze delle commissioni. Dal punto di vista strutturale, emerge inoltre una forza lavoro caratterizzata da una significativa concentrazione nelle fasce anagrafiche centrali e da una limitata presenza di personale giovane, elemento che suggerisce l'opportunità di rafforzare le politiche di ricambio generazionale e di valorizzazione delle nuove competenze. Un dato particolarmente rilevante riguarda il livello di istruzione del personale femminile, mediamente più elevato rispetto a quello maschile, che rappresenta un importante potenziale in termini di sviluppo organizzativo e crescita professionale, ma che richiede di essere pienamente valorizzato nei percorsi di carriera. Permangono inoltre differenze nell'utilizzo delle misure di conciliazione, con una maggiore incidenza tra le donne, a conferma del perdurare di una distribuzione non equilibrata dei carichi di cura. Questo elemento evidenzia la necessità di rafforzare interventi che promuovano una più equa condivisione delle responsabilità tra i generi.

In conclusione, pur in presenza di segnali positivi, il quadro complessivo suggerisce l'importanza di proseguire e consolidare le politiche di uguaglianza di genere, con particolare attenzione alla riduzione delle disuguaglianze nei percorsi di carriera, alla promozione della leadership femminile e al monitoraggio continuo delle dinamiche organizzative, al fine di garantire una piena equità sostanziale all'interno dell'Ateneo.

---

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