



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE
ANNO **2023**

UNIVERSITÀ MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA



Ai Vertici di Ateneo

Al Nucleo di Valutazione di Ateneo

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della Funzione Pubblica

Dipartimento delle Pari Opportunità

**RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE
Università Mediterranea di Reggio Calabria
*Anno 2023***

A cura del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria

Indice

Premessa	1
PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2022	2
1.1 Dati sul personale	2
1.1.1 Personale tecnico-amministrativo	3
1.1.2 Personale Docente	3
1.2 Conciliazione vita/lavoro	4
1.3 Parità/pari opportunità	5
1.4 Benessere del personale	9
1.5 Performance	10
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)	11
2.1 Composizione	11
2.2 Operatività	11
2.3 Attività svolta dal CUG	12
Considerazioni conclusive.....	14
ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI DALL’AMMINISTRAZIONE	15

Premessa

La relazione sulla situazione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla recente direttiva N. 2/2019 “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”.

La relazione annuale (anno 2023) redatta e approvata dal *Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (CUG)* si articola in due parti: la prima riporta l’analisi dei dati sul personale trasmessi dall’Amministrazione ed una descrizione delle misure adottate nell’anno di riferimento in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, conciliazione vita-lavoro; la seconda parte presenta le attività svolte dal CUG nell’ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica.

Nell’ambito della presente relazione saranno descritte le azioni intraprese dall’Ateneo previste nel *Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-23* (aggiornamento anno 2023), adottato dall’Università Mediterranea degli Studi di Reggio Calabria.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2023

1.1 Dati sul personale

In questa sezione è presentata una analisi dei dati trasmessi dall'Amministrazione tramite gli Uffici di competenza sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, etc.. I dati sono riportati nelle tabelle in allegato alla presente relazione. Nel suo insieme, al 31/12/2023 la composizione del personale e della componente studentesca dell'Ateneo è così ripartita (Fig. 1 e 2). La figura 2 evidenzia il gender gap nella composizione studentesca nelle diverse aree disciplinari con una prevalenza del genere maschile in aree disciplinari quali Agraria, Ingegneria ed Economia (>52%) mentre la presenza delle ragazze (>64%) si osserva nei corsi di Architettura, Giurisprudenza, Design e Scienza della Formazione.

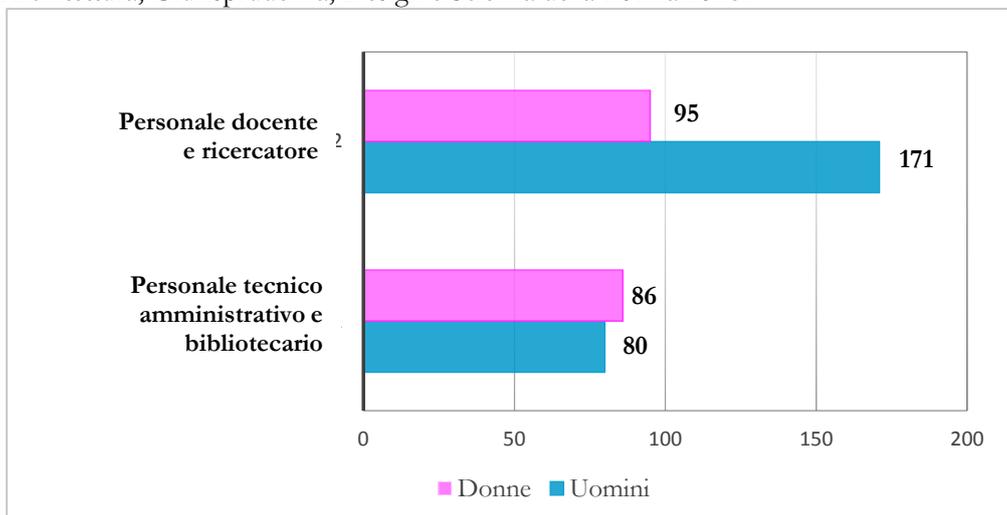


Figura 1-Composizione numerica del personale in Ateneo al 31/12/2023

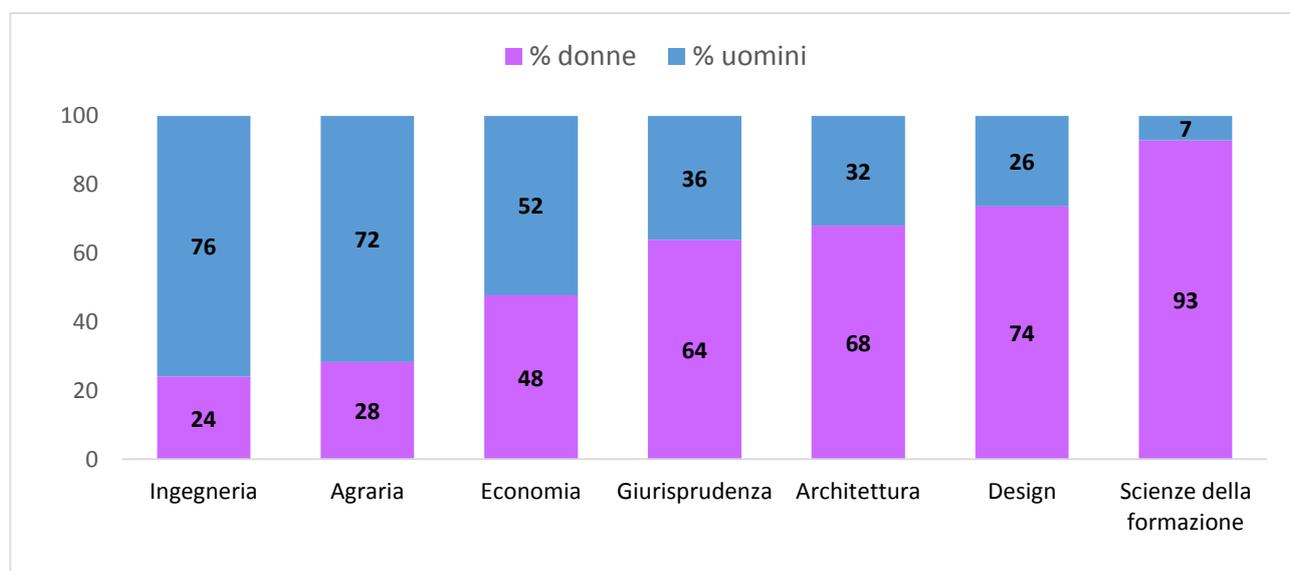


Figura 2-Composizione percentuale della componente studentesca iscritta ai corsi attivi in Ateneo al 31/12/2023

1.1.1 Personale tecnico-amministrativo

L'analisi dei dati riguardanti la composizione del personale tecnico-amministrativo –bibliotecario (PTAB) (Tab. 1a) in base all'età, al genere ed al livello di inquadramento evidenzia specificatamente i seguenti aspetti:

- una forte sotto-rappresentazione della classe di età “meno di 40 anni”. La classe di età numericamente più significativa è quella da 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne ($\cong 23\%$) sul personale complessivo di uomini e donne, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- la permanenza nel profilo e ruolo è superiore a 10 anni per la maggioranza del personale ($\cong 78\%$). Si segnala, però, che tale percentuale si è ridotta rispetto all'anno precedente a significare che si registrano progressioni di carriera avvenute nel corso del 2023;
- la percentuale del personale in possesso di elevato titolo di studio (laurea magistrale) nelle diverse posizioni economiche (Collab. Esperto Linguist., C, D, EP) è quasi il 50% (sul personale complessivo) con percentuali maggiori che competono alle donne. Poco più del 41% del personale ha un titolo di studio di diploma di scuola superiore;
- il fenomeno della segregazione verticale non sembra riguardare il PTAB: il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile (86 unità di donne vs. 80 degli uomini) con il progredire della scala gerarchica.

OSSERVAZIONI DEL CUG

Data l'anzianità di servizio del PTAB (il 27.2% del personale ha un'età maggiore di 60 anni) si ravvisa la necessità di proseguire l'attività di programmazione di politiche assunzionali in grado di bilanciare le uscite dei pensionamenti favorendo altresì un ricambio generazionale.

L'Amministrazione ha già inteso dare copertura ai fabbisogni di personale TAB, che sono risultati estremamente elevati, riconoscendo l'esigenza ineludibile di dover colmare il gap legato alla riduzione numerica del PTAB mediante l'adozione di idonee strategie di reclutamento per l'acquisizione delle competenze necessarie, di mobilità e stabilizzazioni.

1.1.2 Personale Docente

Il personale docente è distinto tra prima fascia (PO) e seconda fascia (PA), i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato (RU) e a tempo determinato (RTD) di tipo A e B.

L'analisi della distribuzione per genere, e ruolo (Tab. 1b) evidenzia i seguenti aspetti:

- la percentuale di donne all'interno del personale docente e di ricerca dell'Ateneo è pari a 35.7 % dell'insieme ma essa decresce sensibilmente nelle posizioni di vertice della carriera: la presenza femminile tra i Professori di I fascia è, infatti, pari al 20.4% rispetto al totale dei professori Ordinari in servizio al 31/12/2023. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo, come è possibile desumere dal confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015-2022. nel periodo 2015-2023, tuttavia, la percentuale di donne nel ruolo di Professori Associati ha subito un incremento passando dal 28% al 38%, rispettivamente.

- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici RTD A, ruolo per il quale la presenza femminile raggiunge il 53.6%.

1.2 Conciliazione vita/lavoro

In questa sezione viene inserita una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, lavoro agile, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

Nell'ottica di favorire i bisogni di conciliazione vita familiare e lavorativa del personale, il nuovo regolamento sull'orario di servizio e di lavoro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, introdotto dall'Università Mediterranea nell'anno 2018 con D.R. n: 33 del 29 /01/2018, si traduce nella possibilità per i dipendenti di entrare e uscire dal posto di lavoro entro fasce orarie predeterminate e non obbligatoriamente ad una determinata ora.

L'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria non dispone di un'esperienza in materia di lavoro agile pregressa allo stato di emergenza sanitaria connessa alla diffusione del COVID 19. Il lavoro agile (*smart working*) è stato introdotto in Ateneo in occasione dell'emergenza da COVID-19 con circolare del Direttore Generale, prot. n. 3114 del 13/03/2020 "Disposizioni in materia di lavoro agile" (*smart working*). A seguito della citata circolare e di numerose altre circolari di adattamento alla mutevole normativa nazionale e locale, legate all'evoluzione epidemiologica, si è verificato un consistente aumento del lavoro agile, motivato dalla contestuale esigenza di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e la continuità dell'attività amministrativa e dei servizi erogati.

Nell'ambito della **Linea di intervento 2: "Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare"**

Obiettivo 2: Sperimentare e verificare nuove soluzioni organizzative che tengano conto di aspetti di conciliazione vita familiare-lavoro

1. *Strutturazione e aggiornamento del Piano/regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working)*

L'Ateneo, recependo anche le disposizioni normative nazionali atte a rafforzare le pari opportunità e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si è dotato di un "Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria", emanato con DR n.260 del 06.09.2023 (https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19/regolamenti_0_3612.html). Il regolamento disciplina la durata e le modalità, la sede di lavoro e strumenti tecnologici, l'accordo individuale, l'Osservatorio sul lavoro agile.

Nel periodo Ottobre 2023-Gennaio 2024 si è attuata in Ateneo una fase di sperimentazione del lavoro agile, a seguito della quale saranno valutate eventuali criticità e necessità di miglioramento.

La *Tabella 1.9* evidenzia che la percentuale che ha usufruito dello smart-working nel 2023 è pari al 74.68% per gli uomini (rispetto al totale dei dipendenti uomini) e l'81.40% delle donne (rispetto al totale dei dipendenti donna). Come si evince dalla *Tabella 1.2*, la percentuale del personale con contratto di lavoro part-time nel 2023 è molto limitata: i dati, comunque, suggeriscono il perdurare di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito e agli uomini il compito di integrare il

reddito familiare con i proventi di una seconda occupazione (1.8% dei dipendenti in part-time sono uomini e 0% sono donne).

I permessi per congedi parentali orari e giornalieri (*Tab.1.10*) sono fruiti in misura nettamente prevalente dalla componente femminile del personale tecnico-amministrativo che ne ha fatto richiesta.

1.3 Parità/pari opportunità

La descrizione delle misure adottate e le azioni attuate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità sono di seguito riportate:

a) *Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-23*

- **Linea di intervento 1. “Rafforzamento e coordinamento dei servizi di Ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo”**

E' stato rafforzato il coordinamento, la collaborazione e la comunicazione dei servizi di Ateneo in materia di pari opportunità ed inclusione, benessere lavorativo al fine di raggiungere il maggior numero possibile di destinatari mediante una sinergia tra CUG, Gruppo di coordinamento per le Pari opportunità di Ateneo (https://www.unirc.it/ateneo/pari_opportunita_coordinamento.php), Delegato/a per la Disabilità e le Fasce deboli, Aree/Settori/Uffici preposti, Dipartimenti. Inoltre è stata avviata una rete esterna di rapporti con: il Gruppo di genere della CRUI, Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), altre università (nell'ambito del progetto UNIRE- università in rete contro la violenza di genere), enti ed istituzioni del territorio.

- **Linea di intervento 3. “Piano per la parità di genere (GEP)”**

Il *Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2021-2023* dell'Università Mediterranea, rappresenta una delle principali azioni del Progetto finanziato nell'ambito del programma Horizon 2020 dal titolo “Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (GEECCO)” (dal 01/05/2017 al 30/04/2021) che ha visto il diretto coinvolgimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (partner).

Nel corso del 2022 è stato approvato ed adottato dall'Ateneo un aggiornamento a tale piano, anche ai fini di soddisfare tutte le indicazioni e i requisiti contenuti nel “*Vademecum per la redazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*” elaborato nel Luglio 2021 dal Gruppo di Lavoro sul GEP costituito in seno alla Commissione CRUI sulle tematiche di genere .

Nell'anno 2023 le azioni positive realizzate in Ateneo in tema di pari opportunità e parità di genere in coerenza con il *PAP* di Ateneo sono di seguito riportate:

Obiettivo 1- Promozione e diffusione di una cultura di pari opportunità ed assenza di discriminazioni

1. “Equality talks” - Organizzazione di eventi/seminari su tematiche connesse alle pari opportunità

-“*La settimana della mediazione*” ADR Spring Course, 19-23 Giugno 2023-organizzata da ADRMedLAB di Digies ed Ismed Group con il patrocinio dell'Università Mediterranea, della Rete delle Università Italiane per la Pace

(RUniPACE), del COA di Reggio Calabria e del Comitato Pari Opportunità del COA RC, Sede DIGIES Palazzo Zani RC

Nell'ambito del corso è stato effettuato un intervento sul team "La famiglia: luogo di pace alla ricerca delle pari opportunità", relatrice Prof. ssa Alessandra Priore (UNIRC)

-Relazione dal titolo: "Università e imprenditorialità", 24 febbraio 2023-r nell'ambito del convegno dal titolo "Voce alle imprenditrici reggine", organizzato da Confindustria Reggio Calabria, relatrice: Prof. ssa Daniela Porcino, Delegata alle Pari opportunità di Ateneo

4. Contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta mediante attività di sensibilizzazione, divulgazione, formazione

-*"Il nostro canto libero"*, 21 febbraio 2023- a sostegno di studentesse e studenti a cui viene negato il diritto all'istruzione, alla crescita e alla dignità organizzato dall'Università Mediterranea di Reggio Calabria

-*"Safer Internet Day: uniti contro il bullismo"*, 10 Marzo 2023, organizzato dal Liceo "T. Gullì" in sinergia con l'Università Mediterranea e il Kiwanis Club Agorà RC, Aula Magna Quistelli Università Mediterranea

-*Protocollo d'intesa* per l'avvio di corsi di formazione professionale e culturale, finalizzati al reinserimento sociale dei detenuti, che saranno avviate tra l'Università Mediterranea, il Comune di Reggio Calabria, Garante comunale dei diritti delle persone private della libertà personale e gli Istituti penitenziari di Reggio Calabria, 21/04/2023.

-Attivazione della II edizione del Master universitario di secondo livello in "Prevenzione socio-educativa e tutela dei minori provenienti da contesti deprivati e mafiosi", DIGIES (approvazione maggio 2023)

-*Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, "Teatro e musica. Insieme contro la violenza sulle donne,"* 28 Novembre 2023, Aula Magna Quistelli -Iniziativa organizzata dal CUG
(https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/Book_foto.pdf)

5. Garantire il diritto all'istruzione agli studenti con disabilità e DSA,

Al fine di garantire pari opportunità d'istruzione agli studenti ed alle studentesse con disabilità e DSA, nell'anno accademico 2022/2023 sono state individuate e messe in atto azioni necessarie per consentire nel modo più efficace, lo svolgimento del percorso di studio scelto dagli studenti e dalle studentesse.

In particolare, le azioni intraprese hanno avuto come obiettivo principale il superamento di tutti gli ostacoli di ordine didattico e pratico che potenzialmente potevano limitare l'inserimento degli studenti e delle studentesse nel mondo universitario.

Nello specifico sono stati assegnati n. 7 tutor, suddivisi in: 5 tutor alla pari, 2 specialistici. Inoltre, sono stati garantiti, per un numero di 10 studenti, gli ausili necessari per svolgere le prove inerenti gli esami di abilitazione alla libera professione e i test di accesso al Corso di Laurea in Scienze della Formazione Primaria.

Sempre nello stesso anno, al fine di promuovere e diffondere i valori di inclusione, di partecipazione e di reciprocità, è stato messo a punto e, al momento sottoposto a valutazione, un progetto pilota per permettere a persone con disabilità che non hanno conseguito il diploma, ma hanno acquisito l'attestato di credito formativo di scuola secondaria di II grado, di frequentare un corso di laurea triennale.

Obiettivo 3- Supporto allo sviluppo professionale al fine di ridurre la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere in particolare quelle STEM

1. Valorizzare i risultati scientifici e le competenze professionali, in particolare quando riconosciute a livello internazionale, di giovani ricercatori/ricercatrici e dottorandi/e, con particolare attenzione alle categorie sottorappresentate (generalmente costituita dalle donne) per incoraggiarle al proseguimento delle carriere accademiche attraverso: comunicati stampa, e/o realizzazione di eventi organizzati presso l'Ateneo, e/o catalogo digitale di promozione delle eccellenze scientifiche, etc.

-Comunicazioni sulle News della Homepage di Ateneo di riconoscimenti conferiti a ricercatrici/docenti della Mediterranea (<https://www.digies.unirc.it/articoli/26823/premio-gualtiero-gusmano-alla-ricercatrice-angela-malara-delluniversit-mediterranea>)

2. Promozione anche attraverso il sito del Job Placement/ORU di altre iniziative esterne finalizzate a supportare lo sviluppo professionale al fine di valorizzare le diversità, ridurre la mancata integrazione, e lo squilibrio di genere nelle carriere, anche in linea con il Piano delle Attività di Orientamento e Tutorato (PAOT) di Ateneo

Nel corso del 2023 sono stati organizzati o promossi in sinergia tra il CUG ed il servizio Job Placement di Ateneo (<https://www.unirc.it/studenti/placement.php>) numerosi eventi/webinar/iniziative tra cui :

- Corso di formazione “Leadership e genere: una sfida sostenibile”, 18-01-2023 (evento promosso)
- “Inclusion Job Day” inclusione lavorativa delle persone con disabilità, 15-02-2023 (evento promosso)
- Spettacolo teatrale “La Forza Nascosta. Scienziate nella Fisica e nella Storia”, 21-02- 2023 Aula Magna di Ingegneria-organizzato dal CUG in collaborazione con il Servizio Orientamento e Job Placement di Ateneo per incentivare ed avvicinare le studentesse delle scuole verso le discipline STEM.
- “Ingenio al femminile”: un premio di tesi per le laureate in Ingegneria, 10-03-2023 (Evento promosso)
- “Women4motorchallenge” Concorso per le appassionate dei motori, 20-04-2023 (Evento promosso)
- Webinar “Diversità culturale e inclusione sociale: pensare oltre i confini?”, 28-04-2023 (Evento promosso)
- “YEP-Young Women Empowerment Program” Edizione 2023-2024, programma per il futuro delle giovani studentesse del Sud Italia

b) Fruizione per genere della formazione

E' importante sottolineare il ruolo di primaria importanza rivestito dalla formazione del personale quale strumento chiave per il rilancio e ammodernamento dell'azione amministrativa, nonché per il raggiungimento di importanti miglioramenti qualitativi sia nei servizi erogati ad utenti e portatori di interessi (stakeholders), sia in termini di crescita interna e del clima organizzativo. La complessità delle procedure a carico delle Pubbliche Amministrazioni, che si inquadrano in contesti normativi articolati e soggetti a continue modifiche, richiede infatti che il personale sia adeguatamente formato e costantemente aggiornato. Inoltre, il tema della formazione è cruciale anche sotto il profilo motivazionale e del benessere organizzativo in quanto un'adeguata formazione, oltre ad essere necessaria per affrontare il lavoro quotidiano, rende il personale partecipe dei cambiamenti e dei processi in atto e contribuisce alla sua crescita professionale.

L'Amministrazione ha approvato il “Piano Annuale delle Attività Formative del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario per l'anno 2023”, nell'ambito del PLAO 2023-2025. Esso individua gli obiettivi di formazione finalizzati allo sviluppo delle competenze connesse alle varie professionalità e delle competenze trasversali del personale

tecnico amministrativo e bibliotecario.

Con riferimento “all’attività di “formazione” , la *Tabella 1.11* indica per l’anno 2023 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione. La *Tabella 1.11* evidenzia una maggiore presenza delle donne nella partecipazione a percorsi formativi mentre l’ammontare delle ore dedicate ad attività formative è equamente ripartito. Nel corso del 2023 il personale che ha partecipato a corsi su tematiche di proposte dal CUG è quasi equamente distribuito tra donne e uomini.

c) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

I dati relativi alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale docente e ricercatore (*Tab. 1.8b*) nell’anno 2023 evidenzia una bassa percentuale di componenti di genere femminile pari a 28,8% contro il 71,21% della componente maschile. Tale squilibrio di genere si osserva anche nella composizione dei Presidenti di commissione. Con riferimento, invece, alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo nell’anno 2023 (*Tab. 1.8a*) si osserva pressoché un equilibrio di genere sia nei ruoli di membro che in quello di Presidente delle commissioni.

OSSERVAZIONI DEL CUG

Si raccomanda di favorire l’equilibrio di genere nel comporre le commissioni concorsuali per il reclutamento del personale come altresì evidenziato anche nel PAP 2021-23 (e suo aggiornamento) approvato in Ateneo (Linea di intervento 3-Obiettivo 2). In tale ambito si segnala che, durante il periodo Settembre 2019 – Settembre 2020, sono state approvate da tutti i Dipartimenti dell’Ateneo le “Indicazioni in tema di Pari opportunità per le Commissioni di concorso del Personale”, aventi lo scopo di sensibilizzare i componenti delle commissioni sulla esistenza di possibili pregiudizi inconsci che rendono più complicati i percorsi decisionali e che, pertanto, dovrebbero essere considerati al momento della valutazione dei candidati. Tale documento rientra nell’ambito delle attività del progetto di Ateneo GEECCO.

d) Composizione per genere degli organi decisionali e di responsabilità

La composizione degli organi decisionali (Senato Accademico. Consiglio di Amministrazione (CdA). Direzione di dipartimento) è caratterizzata da una netta superiorità numerica del genere maschile con percentuali pari al 70% (CdA). 75% (Senato) e 100% (Direzione dipartimentale). Con riferimento alle posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (segreteria dei Dipartimenti, responsabilità di settore) (*Tab. 1.3*), la composizione per genere evidenzia una prevalenza delle donne.

OSSERVAZIONI DEL CUG

Tali dati pongono l’accento sulla necessità di favorire una maggiore rappresentatività di genere a vari livelli, soprattutto quelli decisionali e di responsabilità.

e) Divari retributivi del personale per genere

Nelle *tabelle 1.5a e 1.5b* sono riportati i dati relativi al divario economico per il PTAB a tempo pieno e il personale docente, rispettivamente suddivisi per genere. Le retribuzioni medie nette del personale tecnico-amministrativo femminile nei diversi livelli di inquadramento (cat. B – C – D – EP) sono leggermente superiori rispetto a quelle del personale maschile (il divario economico donne/uomini è pari a 1,26%, *Tab. 1.5a*); per il personale docente e

ricercatore si evidenzia una minore retribuzione media complessiva per le donne nel ruolo di Professori Associati e ricercatori a tempo determinato (con divari pari a 4.2%) mentre nel ruolo di Professore ordinario la retribuzione media complessiva delle donne risulta superiore rispetto a quella degli uomini (quasi il 4%).

1.4 Benessere del personale

Il benessere del personale in tutti i suoi aspetti quali: ambiente ed organizzazione del lavoro, salute e sicurezza, stress lavorativo, grado di soddisfazione e gratificazione, equità, rappresenta un elemento chiave per puntare ad un sistema efficiente e produttivo. In questo ambito le indagini di clima rappresentano un efficace strumento di monitoraggio e verifica annuali che mirano a rilevare le opinioni del personale, identificando possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali di lavoro.

Nell'ambito della **Linea di intervento 2.** "Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca" del *PAP 2021-23 (aggiornamento anno 2023)* di Ateneo, sono state realizzate le seguenti azioni:

Obiettivo 1. Organizzazione del lavoro progettata e strutturata con modalità che garantiscano il benessere personale e lavorativo e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione

1. Indagini di clima rivolte a tutta la comunità di Ateneo, basate su un metodo che consenta il più possibile di individuare specifiche criticità su cui intervenire, verificando nel tempo gli effetti del nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali anche ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile.

L'ultima indagine sul benessere organizzativo, promossa dall'Amministrazione e dal CUG dell'Ateneo, rivolta al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario è stata condotta in Ateneo nei mesi di maggio e giugno 2023, nell'ambito del Progetto "Good Practice". La partecipazione del personale è stata del 36%. I risultati ottenuti sono stati confrontati con la media degli Atenei "piccoli" (confrontabili con la Mediterranea). In una prima fase di analisi dei risultati, sono emerse delle criticità nel livello di soddisfazione del PTAB rispetto alle seguenti aree di indagine: *Ambiente di lavoro, Equità, Carriera e sviluppo professionale, Contesto lavorativo, Performance organizzativa ed individuale, Sistema di misurazione e valutazione.*

Confrontando i risultati della Mediterranea con quelli dei piccoli Atenei, si nota spesso lo stesso andamento delle medie, ma una soddisfazione inferiore. Ciò richiede la necessità di proseguire le azioni intraprese nell'ambito del Piano di azioni positive 2021-23, tra le quali ad esempio l'organizzazione di corsi formativi sul benessere lavorativo organizzati dal CUG, al fine di migliorare e valorizzare il benessere complessivo del personale tutto dell'Ateneo. Il questionario sul benessere lavorativo e sul lavoro agile del PTAB della Mediterranea sarà somministrato annualmente nell'ambito del Progetto "Good Practice" cui l'Ateneo ha aderito e ciò consentirà un continuo monitoraggio sul livello di soddisfazione dei dipendenti.

OSSERVAZIONI DEL CUG

I risultati delle indagini sul benessere lavorativo e organizzativo del PTAB condotte nel corso del 2023 evidenziano alcuni aspetti di criticità da analizzare e attenzionare, avanzando eventuali proposte di re-indirizzo.

E' opportuno tener conto che nel corso del 2023 l'apparato amministrativo è stato oggetto di modifiche e assestamenti, successivi alla complessa riorganizzazione già attivata nei due anni precedenti. L'auspicio è che,

dopo questo complesso e articolato periodo fatto di assestamenti organizzativi, di processi e attività, di funzioni, si pervenga ad una situazione di stabilità ed equilibrio.

1.5 Performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Piano integrato di Ateneo 2021-23 nelle sue componenti descrittive, nella performance organizzativa, individuale e nel sistema di misurazione della stessa, è reperibile alla pagina web di Ateneo: (https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/23388213500__OPLAO_2023_-_2025.pdf).

Nel corso del 2023 sono stati erogati dall'Amministrazione due questionari, il primo sui servizi erogati dall'Ateneo agli studenti (30 giugno 2023) ed il secondo sui servizi amministrativi e di supporto offerti al personale docente, dottorandi, assegnisti (6-27 marzo 2023). Tali questionari sono stati erogati nell'ambito del progetto "Good practice". L'iniziativa di raccolta dati è realizzata nell'ambito del sistema di monitoraggio delle performance dell'amministrazione e della partecipazione, insieme ad altri 52 Atenei italiani a tale progetto finalizzato ad analizzare i principali servizi offerti dalle Università.

OSSERVAZIONI DEL CUG

Considerato che in un'organizzazione il grado di "benessere organizzativo" può influire in modo significativo sulle performance dei singoli e dei gruppi, il miglioramento del benessere organizzativo può significare un concreto salto di qualità nella performance dell'intero sistema.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.)

2.1 Composizione

La composizione del Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stata rinnovata nel corso del 2020 con D.D.G. n. 14 del 24/04/2020. L’attuale composizione è la seguente:

Presidente: Daniela Dominica Porcino

Professoressa Associata-Delegata del Rettore per le Pari opportunità

Amministrazione

Componenti effettivi:

Anna Maria Belvedere, unità di PTA

Lucio Maria Bonaccorsi, Professore Associato

Concettina Marino, Professoressa Associata

Rappresentanza sindacale

Componenti effettivi:

Amelia Filomena Canale, unità di PTA

Anna M. De Angelis, unità di PTA

Maria Tortorella, unità di PTA

Sono altresì previsti un ugual numero di componenti supplenti (3+3)

Come previsto dal Regolamento del CUG (Art. 2) , il CUG è composto da:

-Il Rettore o da un suo delegato che lo presiede;

-3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001;

-3 componenti designati dal Rettore, sentito il Direttore Generale.

In ordine alle modalità di individuazione dei componenti dei CUG, al fine di assicurare che la scelta ricada effettivamente su soggetti in possesso di adeguati requisiti di competenza ed esperienza, l’Università procede alla relativa designazione sulla base dei curricula degli aspiranti attraverso una procedura di interpello rivolta a tutto il personale dell’Ateneo.

2.2 Operatività

Il CUG opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere lavorativo e organizzativo di tutto il personale dell’Ateneo, contrastando qualunque forma di discriminazione diretta o indiretta. Il Comitato si riunisce presso locali messi a disposizione dal Rettorato e, per la gestione delle spese connesse al suo funzionamento, elabora una stima annuale e pluriennale dei costi, connessa ad un programma delle attività, che sottopone all’attenzione degli Organi di Governo dell’Ateneo in fase di predisposizione del bilancio unico di Ateneo per l’allocazione delle risorse finanziarie in apposita voce di spesa.

Il CUG dell’Università Mediterranea di Reggio Calabria si è dotato di un proprio *Regolamento per il suo funzionamento* approvato dagli Organi di Governo nel Marzo 2016. E’ prevista da parte del CUG la revisione e aggiornamento del suddetto regolamento.

Il sito web del CUG (<https://www.unirc.it/ateneo/cug.php>) è in continuo aggiornamento al fine di dare maggiore visibilità alle attività svolte, ed il proprio indirizzo di posta elettronica: cug@unirc.it è attivo per specifiche comunicazioni e segnalazioni.

Nel corso del 2023, il Comitato si è riunito due volte in maniera ufficiale ma altre riunioni informali si sono tenute in itinere.

2.3 Attività svolta dal CUG

Le principali azioni e attività svolte dal CUG dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria nell'anno 2023 sono nel seguito sintetizzate. Si fa presente che il CUG svolge le proprie attività programmandole trimestralmente individuando dei gruppi di lavoro delegati a svolgere varie attività: segreteria, verbalizzazione, organizzazione di eventi, raccolta ed elaborazione dati, rapporti con l'Amministrazione e con enti esterni, aggiornamento pagina web, etc.

Si fa presente che in data 7 Giugno 2023 si è svolta presso gli Organi di governo l'*audizione del CUG* nella quale la Presidente ha relazionato sulle attività svolte e i risultati raggiunti dal Comitato nell'ambito dei propri compiti.

Compiti propositivi

Nell'ambito dei compiti propositivi le principali attività/azioni svolte sono:

- *Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-2023 (aggiornamento anno 2023)*- Approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 30 gennaio 2023.
(https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/PAP/PAP_2023_aggiornamento_2023.pdf)

Il CUG dell'Ateneo ha proposto il primo Piano triennale di Azioni positive 2021-23, rivolto a tutta la comunità dell'Ateneo, che prevede azioni dirette e specifiche atte a rimuovere quegli ostacoli che impediscono di fatto la realizzazione delle pari opportunità, promuovendo il benessere organizzativo, la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione.

Per ciascuna linea di intervento sono specificati nel piano gli obiettivi da raggiungere, le specifiche azioni da intraprendere, i principali attori coinvolti ed i beneficiari. Sono state, altresì, individuate le risorse economiche necessarie per la realizzazione di tali obiettivi nel triennio specificato.

- *Proposta ed organizzazione di attività formative rivolte al PTAB di Ateneo*
Corso dal titolo: *“Comunicazione empatica per il benessere lavorativo”* -26 Maggio 2023, relatrice Dott. ssa Anna Maria Carbone. Il corso ha avuto una partecipazione complessiva di 108 dipendenti.
- *Iniziativa promosse/organizzate*

Nel corso del 2023, il Comitato Unico di Garanzia ha promosso e/o organizzato numerose iniziative di sensibilizzazione su temi: quali contrasto alla violenza di genere, contrasto alle discriminazioni, inclusione. Inoltre, in collaborazione con il Job Placement di Ateneo, sono stati pubblicati e promossi webinar formativi

utili a supportare lo sviluppo professionale di laureandi/e o laureati/e per valorizzare le diversità, ridurre la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere in particolar modo quelle scientifiche. Tali iniziative sono state riportate nella prima parte della presente relazione.

Compiti di verifica e monitoraggio

Nell'ambito dei compiti di verifica, le principali attività/azioni svolte dal CUG sono state:

- *Rilevazione dati sul benessere organizzativo rivolta al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario*

L'ultima indagine sul benessere organizzativo rivolta al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario è stata condotta in Ateneo nei mesi di maggio e giugno 2023, nell'ambito del Progetto "Good Practice" in collaborazione con il Politecnico di Milano. La rilevazione è stata promossa dall'Amministrazione e dal CUG dell'Ateneo.

- *"Regolamento per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile del PTAB"*

Nell'ambito dei propri compiti di verifica e monitoraggio, il CUG ha fatto richiesta di chiarimenti all'Amministrazione in merito all'applicazione di alcuni articoli del regolamento, anche a seguito di alcune segnalazioni rese dai dipendenti. Sono state, pertanto, inviate due note all'Amministrazione con richiesta di chiarimenti e proposte di modifica. L'attività di monitoraggio circa l'andamento del lavoro agile ed il suo impatto sull'organizzazione di vita dei dipendenti sarà svolta dal Comitato Unico di Garanzia (*Osservatorio del Lavoro agile*).

- *"Revisione dello Statuto di Ateneo"*

Nell'ambito della revisione dello Statuto di Ateneo, eseguita nel corso del 2023 ad opera di una commissione incaricata, il CUG con Prot. n. 0025830 del 06/11/2023 ha inviato propria indirizzata alla Governance e alla Commissione al fine di richiamare l'attenzione sulla necessità di prevedere misure atte a garantire l'equilibrio di genere a tutti i livelli, in particolar modo quelli decisionali e di responsabilità.

Tale azione era prevista nel *PAP 2021-23* (aggiornamento anno 2023), Linea di intervento 3 Obiettivo 2.

Compiti consultivi

Nel corso del 2023 il CUG non è stato chiamato ad esprimere alcun parere.

Infine, nell'ambito della **Linea di intervento 4**. "Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi" prevista nel piano di Azioni Positive, **Obiettivo 1**: "Dare visibilità alle attività del CUG sia all'interno di UNIRC che verso l'esterno", nel corso del 2023 sono state realizzate le seguenti azioni:

1. *Aggiornamento continuo dello spazio internet dedicato al CUG (<https://www.unirc.it/ateneo/cug.php>);*
2. *Formazione specifica rivolta ai componenti del CUG*

Nel corso del 2023 i componenti del CUG (e le delegate alle PO dipartimentali) hanno partecipato ad attività di formazione specifica quali ad esempio il seminario online su: "la certificazione della parità di genere in Italia" 17 luglio 2023, organizzato da UNIMORE, Noi Rete Donne, Noi Donne

Considerazioni conclusive

Nell'ambito della attività di verifica da parte del CUG dell'attuazione del *Piano triennale di azioni positive 2021-23* (e suo aggiornamento) adottato dall'Università Mediterranea in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, conciliazione vita-lavoro, è emerso che nell'anno 2023 sono state intraprese in Ateneo numerose iniziative/azioni positive per il raggiungimento dei obiettivi specificati per le 4 linee di intervento.

Dall'analisi complessiva dei dati sul personale e delle indagini sul benessere organizzativo, emerge la necessità di intraprendere nel breve e medio periodo ulteriori specifiche azioni, al fine di rimuovere ogni forma di sotto-rappresentazione, squilibrio o parziale soddisfacimento del benessere lavorativo ed organizzativo del personale tutto dell'Ateneo.

**ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI
DALL'AMMINISTRAZIONE**

TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Inquadramento \ Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale
<i>CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO</i>												
CATEGORIA B	0	0	0	1	3	4	0	0	0	1	1	2
CATEGORIA C	0	2	8	17	12	39	0	1	19	17	7	44
CATEGORIA D	0	1	7	16	8	32	0	1	5	16	10	32
CATEGORIA EP	0	0	0	3	0	3	0	0	0	5	2	7
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1
DIRETTORE GENERALE	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale personale	0	3	15	38	24	80	0	2	24	39	21	86
% sul personale complessivo	0,00%	1,81%	9,04%	22,89%	14,46%	48,19%	0,00%	1,20%	14,46%	23,49%	12,65%	51,81%

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ' NEL RUOLO

Inquadramento	UOMINI						DONNE						
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale
<i>DOCENTI E RICERCATORI</i>													
PROF. ORDINARI			1	8	26	35				4	5	9	
PROF. ASSOCIATI		4	20	41	20	85		2	18	20	12	52	
RICERCATORI			2	13	12	27			3	6	5	14	
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO A	1	8	4			13	2	8	4	1		15	
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO B		3	6	1	1	11		2	3			5	
Totale personale	1	15	33	63	59	171	2	12	28	31	22	95	
% sul personale complessivo	0,4%	5,6%	12,4%	23,7%	22,2%	64,3%	0,8%	4,5%	10,5%	11,7%	8,3%	35,7%	

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo
Tempo Pieno	0	3	15	37	22	77	46,40%	0	2	24	39	21	86	51,80%
Part Time 50%	0	0	0	1	2	3	1,80%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0,00%	0	0	0	0	0	0	0,00%
Totale	0	3	15	38	24	80	48,20%	0	2	24	39	21	86	51,80%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

<i>Tipo Posizione di responsabilità</i>	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
IND. DI RESPONSABILITA' SEGRETARI DI DIPARTIMENTO	2	9,1%	2	6,3%	4
IND. DI RESPONSABILITA' DI SETTORE	20	90,9%	30	93,8%	50
Totale personale	22	100,0%	32	100,0%	54

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo
Inferiore a 3 anni	0	3	7	6	0	16	9,7%	0	2	10	4	1	17	10,3%
Tra 3 e 5 anni						0	0,0%			1		1	2	1,2%
Tra 5 e 10 anni				1		1	0,6%						0	0,0%
Superiore a 10 anni			8	31	23	62	37,6%			13	35	19	67	40,6%
Totale	0	3	15	38	23	79	47,9%	0	2	24	39	21	86	52,1%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo
Inferiore a 3 anni	1	15	29	50	50	145	54,51%	2	12	27	29	21	91	34,21%
Tra 3 e 5 anni			4	12	9	25	9,40%			1	2	1	4	1,50%
Tra 5 e 10 anni				1		1	0,38%						0	0,00%
Superiore a 10 anni						0	0,00%						0	0,00%
Totale	1	15	33	63	59	171	64,29%	2	12	28	31	22	95	35,71%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Donne/Uomini	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
PTAB cat. B – C – D – EP	23462,39	23762,28	299,89	1,26%
Totale personale	79	86	7	8,14%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

Nota Metodologica – è stato inserito in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Donne/Uomini	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori	%
Tecnologi		20227,03	20227,03	100,0%
Ricercatore Tempo Determinato	27070,89	25989,64	-1081,25	-4,2%
Ricercatori Universitari	31865,51	32298,81	433,3	1,3%
Professori Associati	37702,28	36184,49	-1517,79	-4,2%
Professori Ordinari	52392,79	54518,6	2125,81	3,9%
Totale personale	171	95	-76	-80,0%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

Nota Metodologica è stato inserito il valore in Euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari, ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali

TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale o vecchio ordinamento						
Master di I livello						
Master di II livello	1	100%				
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%				

L'unità di personale considerata nel 2023 era in aspettativa

TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	Profilo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% sul personale complessivo
Inferiore al Diploma superiore	Posiz. Economica B	2	1,21%	2	1,21%	4	2,42%
	Posiz. Economica C	4	2,42%	1	0,61%	5	3,03%
Diploma di scuola superiore	Posiz. Economica B	2	1,21%		0,00%	2	1,21%
	Posiz. Economica C	24	14,55%	28	16,97%	52	31,52%
	Posiz. Economica D	9	5,45%	5	3,03%	14	8,48%
Laurea	Posiz. Economica C	1	0,61%	1	0,61%	2	1,21%
	Posiz. Economica D		0,00%	1	0,61%	1	0,61%
Laurea magistrale o v.o.	Collab. Esperto Linguist.	1	0,61%	1	0,61%	2	1,21%
	Posiz. Economica EP	3	1,82%	7	4,24%	10	6,06%
	Posiz. Economica C	8	4,85%	14	8,48%	22	13,33%
	Posiz. Economica D	22	13,33%	26	15,76%	48	29,09%
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca		1	0,61%		0,00%	1	0,61%
Licenza di Avviamento Professionale Triennale	Posiz. Economica C	1	0,61%		0,00%	1	0,61%
Abilitazione Professionale	Posiz. Economica C	1	0,61%		0,00%	1	0,61%
Totale personale		79	47,88%	86	52,12%	165	100,00%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Procedura di mobilità	6	50%	6	50%	12	3U
Concorsi riservati	24	52,17%	22	47,82%	46	7D 5U
Totale personale	30	51,72%	28	48,27%	58	7D 8U

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Concorsi per docenti e ricercatori	47	71,21%	19	28,79%	66	6D 16U
Totale	47		19			

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul PTAB*	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul PTAB*
Personale che fruisce di part time a richiesta		1		1	3	5	6,33%							0,00%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		5	10	30	14	59	74,68%		5	19	33	13	70	81,40%
Personale che fruisce di orari flessibili	Tutto il personale fruisce della flessibilità nell'orario di servizio ("Flessibilità in entrata ed in uscita")													
Altro (Distacco sindacale)			1		3	4	5,06%				2		2	2,33%
Totale		6	11	31	20	68	86,08%	0	5	19	35	13	72	83,72%

* il calcolo delle percentuali è stato fatto sul totale complessivo per genere che per il 2023 è stato 79 Uomini e 86 Donne

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	8	36,4%	14	63,6%	22
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	11	39,3%	17	60,7%	28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	25,0%	3	75,0%	4
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	14,3%	6	85,7%	7

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO

	UOMINI		DONNE		Totale
	Totale partecipanti	%	Totale partecipanti	%	
Sicurezza, anticorruzione, trasparenza	50	33,33	60	33,71	110
Aggiornamento professionale	40	26,67	50	28,09	90
Manageriali - Relazionali	2	1,33	8	4,49	10
Tematiche CUG	43	28,67	50	28,09	93
Violenza di genere		0,00		0,00	
Altro (Informatiche)	15	10,00	10	5,62	25
Totale partecipanti	150	100,00	178	100,00	328
Totale ore	58		58		116



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE
ANNO **2023**

UNIVERSITÀ MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA