RELAZIONE DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL

PERSONALE

ANNO 2020

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 2020

A cura del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro 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 2020 . **2**

1.1 Dati sul personale **2**

1.1.1 Personale tecnico-amministrativo **2**

1.1.2 Personale Docente **3**

1.2 Conciliazione vita/lavoro **3**

1.3 Parità/pari opportunità **4**

1.4 Benessere del personale **7**

1.5 Performance **8**

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) **9**

2.1 Composizione **9**

2.2 Operatività **9**

2.3 Attività svolta dal CUG **10**

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE **12**

ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI DALL'AMMINISTRAZIONE **13**

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 2020) redatta e approvata dal *Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavoro e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (CUG)* si articola in due parti: la prima che 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 che presenta le attività svolte dal CUG nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2020

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. Per la redazione della relazione si è fatto riferimento anche a dati estratti da analisi statistiche o rilevati da documenti di rilevanza strategica approvati in Ateneo.
Nel suo insieme al 31/12/2020 la composizione del personale e della componente studentesca dell'Ateneo è così ripartita (*Fig. 1*):

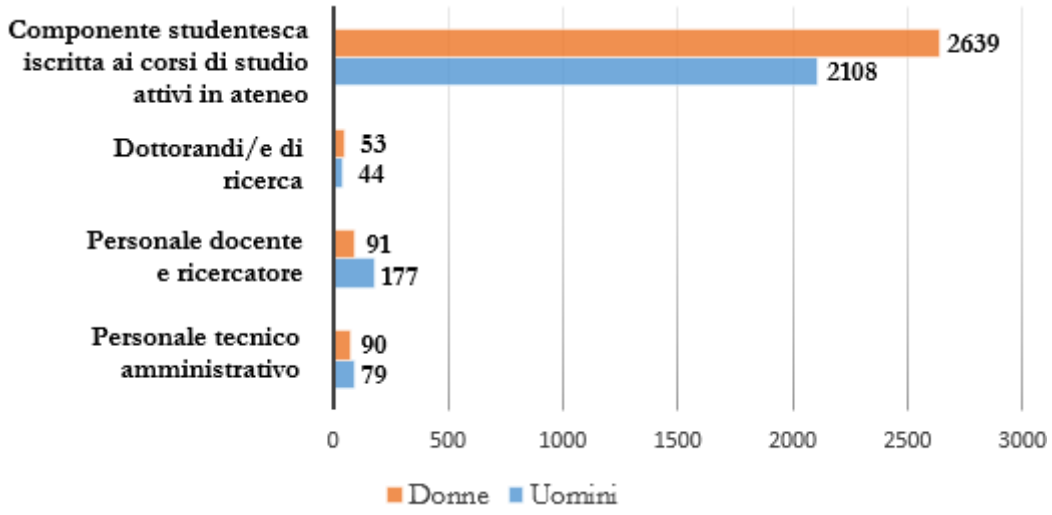

Figura 1-Composizione del personale e della componente studentesca in Ateneo al 31/12/2020

1.1.1 Personale tecnico-amministrativo

L'analisi dei dati riguardanti la composizione del personale tecnico-amministrativo –bibliotecario (*PTA*) (*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 (26.63%) che per le donne (28.40%) sul personale complessivo, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- la permanenza nel profilo e ruolo per tutto il personale è superiore a 10 anni, a significare che non si registrano progressioni di carriera negli ultimi 10 anni;
- la percentuale del personale in possesso di elevato titolo di studio (laurea magistrale) nelle diverse posizioni economiche (C, D, EP) è poco più del 50% (sul personale complessivo) mentre quasi il 47% ha un titolo di studio di diploma di scuola superiore. I dati appaiono ripartiti in maniera abbastanza equa tra le donne e gli uomini;

- il fenomeno della segregazione verticale non sembra riguardare il PTA: il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile (79 unità di donne vs. 90 degli uomini) con il progredire della scala gerarchica.

I dati analizzati fanno emergere un quadro che presenta solo piccole variazioni rispetto all'anno precedente (Relazione CUG -anno 2019).

OSSERVAZIONI DEL CUGG

Data l'anzianità di servizio del PTA (più del 24% del personale ha un'età maggiore di 60 anni) si ravvisa la necessità nel breve e medio periodo di una programmazione di politiche assunzionali in grado di bilanciare le uscite dei pensionamenti favorendo altresì un ricambio generazionale.

E' importante sottolineare che, nel corso dell'anno 2020, si è conclusa la parte prevalente di un processo di riorganizzazione complessiva delle strutture dell'amministrazione centrale e dipartimentali, avviato nel 2018, che ha comportato, altresì, una nuova individuazione di principali processi/attività, in base alla nuova articolazione strutturale, unitamente alla riallocazione di un'alta percentuale del personale. La nuova riorganizzazione prevede un sistema di unità organizzative (*UOR*) articolato su tre livelli, come di seguito specificato:
UOR di I livello – Area
UOR di II livello – Settore
UOR di III livello – Ufficio

Alla fine del 2020 tale processo di riorganizzazione è stato caratterizzato da una fase di assestamento organizzativo relativa, in particolar modo, all' assegnazione del personale ai diversi livelli.

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 al 34 % dell'insieme ma essa decresce sensibilmente nelle posizioni di vertice della carriera: la presenza femminile tra i Professori di I fascia è poco più del 18% rispetto al totale dei professori Ordinari in servizio al 31/12/2020. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo, come è possibile desumere dal confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni precedenti.
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici a tempo determinato, RTD, ruolo per il quale la presenza femminile raggiunge il 50% nel caso delle RTDA.

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.

L' analisi dei dati forniti dall'amministrazione indica che prestazioni lavorative nella forma di lavoro agile fino al 16 marzo 2020 risultavano nulle. Ciò evidenzia come 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 con circolare del Direttore Generale, prot. n. 3114 del 13/03/2020 "Disposizioni in materia di "lavoro agile" (smart working) in occasione dell'emergenza da COVID-19.

La *Tabella 1.9* evidenzia come nell'anno 2020, la percentuale del personale a tempo indeterminato che ha usufruito della modalità smart-working è pari al 33.33% e 40.61% per gli uomini e le donne, rispettivamente.

Alla luce del quadro normativo recente, l'Ateneo ha avviato l'istruttoria e le attività propedeutiche finalizzate alla predisposizione del *Piano organizzativo del lavoro agile (POLA)* dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, tenendo conto dell'esperienza acquisita nel corso della fase emergenziale, delle prescrizioni normative e coinvolgendo tutti gli attori che, a vario titolo, potrebbero fornire un contributo fattivo alla stesura del documento, tra i quali le organizzazioni sindacali, il Nucleo di Valutazione (OIV), il Comitato unico di garanzia (CUG) e i responsabili di Unità Organizzative di I livello. Il piano si configura quale strumento efficace di programmazione sistematica e strutturata del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo.

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 (*Tab. 1.9*).

Come si evince dalla *Tabella 1.2*, la percentuale del personale con contratto di lavoro part-time nel 2020 è molto limitata: i dati, comunque, suggerirebbero 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.

I permessi per congedi parentali giornalieri (*Tab.1.10*) sono quasi equamente fruiti dalla componente femminile e maschile del personale tecnico-amministrativo che ne ha fatto richiesta. E' interessante notare come nel 2019 i permessi per congedi parentali orari erano 297 e tutti fruiti dalle donne mentre nel 2020, anno interessato dall'emergenza legata al Covid, tale valore è molto basso (pari a 3 e 5 per le donne e gli uomini, rispettivamente) .

OSSERVAZIONI DEL CUGG

Si ravvisa l'importanza di avviare un processo di organizzazione del lavoro agile progettata e strutturata con modalità che garantiscano a regime il benessere personale e lavorativo del personale e l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione.

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*

L'adozione del Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-2023 è stata approvata dal Senato Accademico nell'adunanza del 29 gennaio 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 2 febbraio 2021.

Le azioni previste nell'anno in corso riguardano le seguenti *linee di intervento*:

1. Rafforzamento e coordinamento dei servizi di Ateneo in tema di pari opportunità, inclusione e benessere lavorativo

Obiettivo: Rafforzare 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

2. Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale complessivo, favorendo al meglio la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale e familiare

Obiettivo: Promuovere il benessere lavorativo di tutto il personale e la comunità studentesca anche attraverso forme di prevenzione e azioni di monitoraggio, e favorire la migliore conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita del personale (collegamento con il Piano organizzativo del lavoro agile "POLA" - Piano della performance 2021-23)

3. Piano per la parità di genere (GEP)

Obiettivo: Sviluppare azioni atte a promuovere ed attuare una cultura delle pari opportunità attenta alla parità di genere nella formazione, nella ricerca, nella didattica e nella comunicazione, in linea con gli obiettivi e le azioni specificate nel Piano per la Parità di genere ("Gender equality plan")

4. Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi.

Obiettivo: Rafforzare il ruolo del CUG di Ateneo per consentire la piena attuazione dei principi fondamentali e delle disposizioni normative vigenti (Direttiva PCM N 2/2019)

Nell'anno 2020 le azioni realizzate in Ateneo in tema di pari opportunità e parità di genere sono di seguito riportate:

- *Adozione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) 2021-23*

Il Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2021-2023 dell'Università Mediterranea, approvato dagli Organi di governo in data 29/09/2020, 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)" in fase finale di svolgimento (durata prevista dal 01/05/2017 al 30/04/2021) che vede il diretto coinvolgimento dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria (partner). La proposta del Piano nasce dalla sinergia tra il Gruppo di lavoro del progetto GEECCO, la Delegata per le Pari Opportunità di Ateneo, il CUG, e l' Amministrazione. Nel dettaglio, le aree di azione identificate dal GEP sono:

- Organi decisionali e Risorse Umane;
- Progressi di carriera;
- La dimensione di genere nella ricerca e nell'insegnamento;
- Cultura di Genere.

- *Iniziative di promozione e sensibilizzazione*
  - "Giornata internazionale delle donne nella scienza"- Iniziativa di promozione delle attività svolte in Ateneo da ricercatrici/dottorande impegnate nelle diverse aree di ricerca- promossa dal Gruppo di coordinamento per le Pari opportunità di Ateneo -11 Febbraio 2020.

  - "Campagna di sensibilizzazione contro la violenza delle donne al tempo del coronavirus"- promossa dal Gruppo di coordinamento per le Pari opportunità di Ateneo-06/04/2020

  - Iniziative promosse dal servizio *Job Placement* di Ateneo:

1. "Caffè Virtuale per la Giornata Internazionale delle Donne Ingegnere", rivolto alle studentesse e neolaureate in Ingegneria-23 giugno 2020
2. "Diversity Matters@ McKinsey", evento virtuale rivolto a studenti talentuosi per discutere insieme di come la diversità di background culturale, di genere e di orientamento sessuale possa essere valorizzata e possa fare la differenza nel contesto di lavoro-29 ottobre 2020

- Iniziative promosse nell'ambito delle attività del *progetto UE H2020 GEECCO* di Ateneo:

1. "La prospettiva dell'utente finale: come tenere conto degli effetti di didattica e ricerca sulla società", approvato dai Dipartimenti di Ateneo durante il periodo Novembre 2019 - Luglio 2020. Il documento ha come obiettivo quello di fornire spunti di riflessione per una didattica ed un'attività di ricerca più consapevole degli impatti dell'utente finale, in particolare in un'ottica di genere.
2. Seminario dal titolo "Robotica e Istanze di Genere" -13 Novembre 2020
3. Seminari organizzati nell'ambito della collaborazione tra il gruppo di lavoro del progetto GEECCO e la scuola di Dottorato, finalizzati a favorire il sostegno delle carriere delle giovani ricercatrici
4. Redazione del documento "Note per l'organizzazione di eventi scientifici" che mirano a fornire indicazioni su come promuovere la parità di genere e garantire una adeguata rappresentanza di tutti i generi nelle conferenze, nei seminari e negli eventi scientifici
5. Pubblicazione di newsletter (http://www.geecco.unirc.it/index.php/newsletter/newsletter-unirc), per fornire informazioni e aggiornamenti sul tema delle pari opportunità e sulle migliori pratiche adottate in vari contesti per la realizzazione dei relativi obiettivi.

b) Fruizione per genere della formazione

E' importante sottolineare il ruolo di primaria importanza rivestito dal piano di formazione del personale ai fini del miglioramento dei servizi pubblici e della valorizzazione dei dipendenti. 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.
Con riferimento "all'attività di "formazione" , la *Tabella 1.11* indica per l'anno 2020 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione. La *Tabella 1.11* evidenzia una bilanciata ripartizione tra uomini e donne nella partecipazione a percorsi formativi ma un più alto monte ore di formazione mediamente fruite dalle donne (951 rispetto a 731).

Con riferimento alle tematiche trattate nei corsi, si rivela importante accrescere l' attività di sensibilizzazione per lo sviluppo di una cultura di pari opportunità, attraverso l'organizzazione di corsi/seminari su tali tematiche anche in collaborazione con altri Enti, coinvolgendo tutto il personale dell'Ateneo.

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 2020 evidenzia una bassa percentuale di componenti di sesso femminile pari a 20.64% contro il 79.36% della componente maschile. Si riscontrano complessivamente solo 3 Presidenti donna di Commissione su un totale di 19. Non si dispongono di dati relativi alla composizione

per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo poichè nel 2020 non si sono svolti nuovi concorsi per personate tecnico amministrativo (*Tab. 1.8a*).

OSSERVAZIONI DEL CUGG

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 approvato in Ateneo. 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 all'80% (CdA), 91.7% (Senato) e 100% (Direzione dipartimentale).
Con riferimento alle posizioni di responsabilità relative alla segreteria dei Dipartimenti del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (*Tab. 1.3*), la composizione per genere evidenzia una equa ripartizione tra uomini e donne.

OSSERVAZIONI DEL CUGG

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

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.
Le ultime indagini di clima condotte in Ateneo riferite agli anni 2018 e 2019 (piattaforma software "open source" LimeSurvey), volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione, nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale tecnico-amministrativo, sono state caratterizzate da una partecipazione del personale del 41% e del 50%, rispettivamente.

OSSERVAZIONI DEL CUGG

Si rivela importante e prioritario avviare una nuova indagine di clima rivolta a tutta la comunità di Ateneo (incluso il personale docente e ricercatore), basata 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 di cui si è dotato l'Ateneo nel corso del 2020 anche ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile. In linea con quanto previsto nel *Piano di Azioni Positive 2021-23* di Ateneo, nel corso del 2021 il CUG collaborerà con l'Amministrazione nell'individuazione delle priorità in tema di benessere del personale dell'Ateneo e nella promozione del

monitoraggio del benessere organizzativo attraverso l'analisi dei dati rilevati dalla somministrazione annuale. L' indagine sul benessere organizzativo da realizzare nel corso del 2021 consentirebbe, tra l'altro, di rilevare da parte del personale tecnico-amministrativo il "grado di condivisione del sistema di valutazione" della performance approvato ed implementato in Ateneo.
Nel corso del 2020 il tema della sicurezza del personale è stato cruciale per affrontare le situazioni di pericolo venutesi a creare con la diffusione del COVID-19. In conformità alle recenti disposizioni legislative, sono state adottate tutte le misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del nuovo virus negli ambienti di lavoro, disciplinando tutte le misure di sicurezza adottate dai propri dipendenti, dagli studenti e comunque da tutti coloro che, a vario titolo frequentano l'Università mediante un *protocollo di sicurezza Anti-contagio Covid-19* introdotto in Ateneo .

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 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/pagina44_piano-della-performance.html e contiene obiettivi strategici ed obiettivi operativi di interesse del CUG.

OSSERVAZIONI DEL CUGG

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 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, Ricercatrice	***Rappresentanza sindacale*** ***Componenti effettivi:*** Amelia Filomena Canale, unità di PTA Anna Maria De Angelis Palamara, 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 in condizione di rapporto lavorativo di durata almeno triennale. 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 degli Organi di Governo nel Marzo 2016. E' in programma da parte del CUG di nuova composizione procedere alla revisione e aggiornamento del suddetto regolamento nell'anno in corso.

Il sito web del CUG (https://www.unirc.it/ateneo/cug.php) è in fase di 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.

Considerato che il CUG ha operato a partire dalla seconda metà del 2020, i componenti si sono riuniti due volte durante l'anno.
Nel corso del 2020 i componenti del CUG hanno partecipato ad attività di formazione specifica avente come tema: *"Azioni positive e bilancio di genere per un CUG efficace*" che si è tenuto in modalità on line in diretta il 26 maggio 2020.

2.3 Attività svolta dal CUG

Le principali azioni e attività svolte dal CUG dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria nell'anno 2020, a partire dal mese di maggio in cui si è insediato, 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.

Compiti propositivi

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

- *Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-2023*- Approvato dal Senato Accademico nell'adunanza del 29 gennaio 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 2 febbraio 2021 (https://www.unirc.it/ateneo/cug-attivita.php)

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Ateneo ha proposto il primo Piano triennale di Azioni positive 2021-23, rivolto a tutta la comunità dell'Ateneo, che prevede delle azioni dirette e specifiche atte a rimuovere gli 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.

La predisposizione del PAP, in collaborazione con la Governance, scaturisce dall'analisi dello specifico contesto di UNIRC emerso da:

- Relazione sulla situazione del personale (anno 2019) redatta dal CUG;
- Dati raccolti per la redazione del nuovo Bilancio di genere (in fase di ultimazione) e dalle precedenti edizioni nel triennio 2015-2018.
- Piano di eguaglianza di genere per il triennio 2021-23 di Ateneo

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.

Ai sensi dell'art. 48 del Codice delle pari opportunità (D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche sono stati opportunamente sentiti sia la Consigliera di parità territorialmente competente che le Organizzazioni sindacali.

Compiti consultivi

- *Parere su: "progetto di riorganizzazione delle strutture dell'amministrazione centrale e dipartimentali"*

Il CUG chiamato ad esprimere un parere in merito al progetto di riorganizzazione delle strutture centrali e dipartimentali dell'Ateneo, in data 24 luglio 2020 si è espresso favorevolmente a maggioranza, esprimendo altresì proprie *raccomandazioni* da adottare nella successive fase di attuazione del nuovo assetto organizzativo. Tali raccomandazioni hanno riguardato i seguenti aspetti:
-criteri di valutazione nell'assegnazione delle posizioni organizzative, degli incarichi e dei carichi di lavoro;
- analisi dei bisogni formativi che interessano, a vario titolo, il personale chiamato a svolgere nuovi compiti;
-adozione di un modello organizzativo in grado di favorire la conciliazione dei tempi lavorativi con quelli familiari e di cura;
- azioni di monitoraggio/verifica anche mediante indagini di clima, allo scopo di verificare l'impatto del nuovo modello organizzativo sul generale benessere lavorativo ed organizzativo di tutto il personale dell'Ateneo, avanzando eventuali proposte di re-indirizzo.

. **Compiti di verifica**

- *Rilevazione delle attività svolte presso UNIRC sulla prevenzione e il contrasto della violenza sessuale e domestica* Anni 2016-2019. con particolare riferimento ad attività di formazione, ricerca, internazionalizzazione, raccolta dati , attività rivolte al territorio.

La richiesta per la raccolta di tali dati è parte del Progetto UN.I.RE - acronimo di "Università Italiane in Rete" , volto alla "Prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica", In accordo con la CRUI.

- *Avvio del processo per la redazione di una nuova edizione del Bilancio di genere*

Negli ultimi mesi del 2020 il CUG ha avviato il processo per la redazione di una edizione aggiornata del Bilancio di Genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria.

Esso prenderà in conto la composizione delle diverse categorie che animano la comunità dell'Ateneo (il corpo studentesco, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo) e si proporrà di a valutare anche le variazioni temporali dei dati più significativi in virtù delle risultanze delle precedenti analisi.

- *Sondaggio sulla parità di genere nelle istituzioni universitarie* –distribuzione questionario dal 14 al 27 ottobre 2020

  L'indagine, finalizzata a comprendere e promuovere la parità di genere nelle istituzioni universitarie, è stata rivolta a tutto il personale dell'Ateneo (docente e tecnico-amministrativo) ed è stata avviata grazie alla collaborazione tra il Gruppo di lavoro del progetto GEECCO di Ateneo, il CUG, il gruppo di coordinamento per le Pari Opportunità di Ateneo e l' Amministrazione. L'esito di tale rilevazione sarà disponibile nel corso del 2021.

- *Raccolta di dati: carriera universitaria e genitorialità*

  Raccolta di dati sul personale docente e ricercatore dell' Università Mediterranea di Reggio Calabria sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità. E' stato rilevato il numero di figli a carico dei docenti per area disciplinare e genere. La raccolta dei dati è stata ultimata nel marzo 2021 con la collaborazione degli uffici preposti di Ateneo.

Considerazioni conclusive

Dall'analisi complessiva dei dati sul personale disaggregati genere, età, ruolo (o livello), anzianità nel ruolo, posizioni di responsabilità, fruizione delle misure di conciliazione /congedi parentali, fruizione della formazione, emerge la necessità che siano intraprese specifiche azioni positive nel breve e medio termine al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di sotto-rappresentazione, squilibrio o parziale soddisfacimento del benessere lavorativo ed organizzativo del personale tutto dell'Ateneo.
In linea con quanto previsto nel *Piano triennale di azioni positive 2021-23,* per l'anno 2021 si ravvisa l'importanza di avviare specifiche azioni rivolte a:

-Verificare l'impatto e gli effetti prodotti dal nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali individuando, ove possibile, specifiche criticità su cui intervenire, ed azioni di miglioramento.

-Avviare un processo sistematico e strutturato di organizzazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo a regime.

-Avviare azioni di supporto allo sviluppo professionale al fine di ridurre la mancata integrazione e lo squilibrio di genere nelle carriere accademiche e favorire una maggiore rappresentatività di tutte le componenti dell'Ateneo.

-Potenziare i canali comunicativi e di ascolto del personale complessivo in merito a possibili situazioni di disagio, e/o discriminazioni.

ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI DALL'AMMINISTRAZIONE

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

Classi età / Inquadramento	UOMINI					DONNE				
CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO	**<30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> di 60**	**<30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> di 60**
CATEGORIA B	-	-	-	2	3	-	-	-	1	1
CATEGORIA C	-	-	10	26	13	-	2	13	21	3
CATEGORIA D	-	1	5	13	10	-	-	4	20	7
CATEGORIA EP	-	-	-	3	2	-	-		5	1
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Totale personale	**0**	**1**	**15**	**45**	**29**	**0**	**2**	**17**	**48**	**12**
% sul personale complessivo	**0,00**	**0,59**	**8,88**	**26,63**	**17,16**	**0,00**	**1,18**	**10,06**	**28,40**	**7,10**

Fonte dati: procedura Cineca CSA

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

Classi età / Ruolo	UOMINI					DONNE				
DOCENTI E RICERCATORI	**<30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> di 60**	**<30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a60**	**> di 60**
PROF.ASSOCIATI	-	-	19	28	18	-	2	10	10	10
PROF. ORDINARI	-	-	4	10	22	-	-	-	5	3
RICERCATORI	-	2	12	36	6	-	-	13	19	3
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO A	-	7	3	-	-	-	9	1	-	-
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO B	-	4	6	-	-	-	3	3	-	-
Totale personale	**-**	**13**	**44**	**74**	**46**		**14**	**27**	**34**	**16**
% sul personale complessivo	**0,00**	**4,85**	**16,42**	**27,61**	**17,16**	**0,00**	**5,22**	**10,07**	**12,69**	**5,97**

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	-	-	16	43	25	84	50,00	-	2	17	48	12	79	47,02
Part Time 50%	-	-	-	3	1	4	2,38	-	-	-	-	-	-	0,00
Part Time >50%	-	-	-	-	-	-	0,00	-	-	-	-			0,00
Part Time <50%	-	-	-	-	-	-	0,00	-	-	-	-	1	1	0,60
Totale	**-**	**-**	**16**	**46**	**26**	**88**	**52,38**	**-**	**2**	**17**	**48**	**13**	**80**	**47,62**

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

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
IND. DI RESPONSABILITA' SEGRETARI DI DIPARTIMENTO	3	50	3	50		
Totale personale	**3**	**50**	**3**	**50**	**6**	**100**

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	-	-	-	1	-	1	**0,58**		-	-	-	-	-	**0,00**
Tra 3 e 5 anni	-	-	-	-	-	-	**0,00**	-	-	-	-	-	-	**0,00**
Tra 5 e 10 anni	-	-	1	1	-	2	**1,16**	-	-	-	1	-	1	**0,58**
Superiore a 10 anni			**16**	**46**	**26**	**88**	**50,87**	**-**	**2**	**18**	**47**	**14**	**81**	**46,82**
Totale			**17**	**48**	**26**	**91**	**52,60**		**2**	**18**	**47**	**14**	**82**	**47,40**

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	-	12	42	58	33	145	54,10	-	14	24	21	12	71	26,49
Tra 3 e 5 anni		1	2	17	13	33	12,31			3	12	4	19	7,09
Tra 5 e 10 anni							0,00							0,00
Superiore a 10 anni							0,00							0,00
Totale		**13**	**44**	**75**	**46**	**178**	**66,42**		**14**	**27**	**33**	**16**	**90**	**33,58**

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

Nota: Dati non disponibili

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

Nota: Dati non disponibili

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

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
Titolo di studio	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**	**Valori assoluti**	**%**
Laurea	1	**100,00**	0	**0,00**	1	**100,00**
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	**1**	**100,00**	**0**	**0,00**	**1**	**100,00**

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

		UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	**Profilo**	**Valori assoluti**	**% sul personale complessivo**	**Valori assoluti**	**% sul personale complessivo**	**Valori assoluti**	**% sul personale complessivo**
Inferiore al Diploma superiore	Posiz. Economica B	2	1,26	3	1,89	5	3,14
	Posiz. Economica C	-	0,00	-	0,00	-	0,00
Diploma di scuola superiore	Posiz. Economica B	2	1,26	-	0,00	2	1,26
	Posiz. Economica C	33	20,75	30	18,87	63	39,62
	Posiz. Economica D	6	3,77	3	1,89	9	5,66
Laurea	Posiz. Economica C	-	0,00	-	0,00	-	0,00
	Posiz. Economica D	-	0,00	-	0,00	-	0,00
Laurea magistrale o v.o.	Collab. Esperto Linguist.	1	0,63	1	0,63	2	1,26
	Posiz. Economica EP	5	3,14	6	3,77	11	6,92
	Posiz. Economica C	11	6,92	8	5,03	19	11,95
	Posiz. Economica D	21	13,21	27	16,98	48	30,19
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca		-	0,00	-	0,00		0,00
Totale personale		**81**	**50,94**	**78**	**49,06**	**159**	100,00

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	%	Valori assoluti	%	
Totale personale	**0**		**0**		**0**	**100,00**	
% **sul personale complessivo**							

Nota: Nel 2020 non si sono svolti concorsi per personale tecnico-amministrativo

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	%	Valori assoluti	%	7
Concorsi per docenti e ricercatori	50	79.36	13	20.64			3 donne - 16 uomini
Totale	50		13		63		
% sul personale complessivo		**79.36**		**20.64**		**100,00**	**15.79%**

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' 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				2	2	4	2,45					1	1	0,61
Personale che fruisce di telelavoro	0													
Personale che fruisce del lavoro agile						57	33,33						67	40,61
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	0,61						0	0,00
Totale						**62**	**37,58**						**68**	**41,21**

- Escluso il personale CEL

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	112	49,12	116	50,88	228	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	68	38,42	109	61,58	177	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	47	48,25	50	51,55	97	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	5	62,50	3	37,50	8	100,00
Totale	**232**	**45,49**	**278**	**54,51**	**510**	**100,00**

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

	UOMINI		**DONNE**		
	Totale	**%**	**Totale**	**%**	**Totale**
Sicurezza, anticorruzione, trasparenza	**88 h 25 m**	48,78	**92 h 50 m**	51,22	**181 15**
Aggiornamento professionale	**51 h 30 m**	38,27	**101 h 36 m**	61,73	**153 h 06 m**
Manageriali - Relazionali	**487 h 35 m**	36,91	**833 h 36 m**	63,09	**1321 h 11 m**
Tematiche CUG	**3 h 30 m**	14,29	**21 h 00 m**	85,71	**24 h 30 m**
Violenza di genere	**0 h 00 m**	0,00	**0 h 00 m**	0,00	**0 h 00 m**
Altro (Informatiche)	**0 h 00 m**	0,00	**3 h 00 m**	100,00	**3 h 00 m**
Totale partecipanti	**50**	**48,54**	**53**	**51,46**	**103**
Totale ore	**730 h 50 m**	**37,79**	**951 h 42 m**	**62,21**	**1682 h 32 m**

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020

UNIVERSITÀ MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA