



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE
ANNO **2021**

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 2021***

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 2021 ..	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	8
1.5 Performance	9
SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) OK	10
2.1 Composizione	10
2.2 Operatività	10
2.3 Attività svolta dal CUG	11
Considerazioni conclusive	13
ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI DALL’AMMINISTRAZIONE ..	14

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 2021) 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 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.

Nell'ambito della presente relazione saranno descritte le azioni intraprese nell'ambito del *Piano di Azioni Positive (PAP) 2021-23 dell'Università Mediterranea degli Studi di Reggio Calabria, adottato* approvato dagli Organi di Governo nelle adunanze del 29 gennaio 2021 (Senato accademico) e del 2 febbraio 2021 (Consiglio di Amministrazione).

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2021

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 31/12/2021 la composizione del personale e della componente studentesca dell'Ateneo è così ripartita (Fig. 1 e 2):

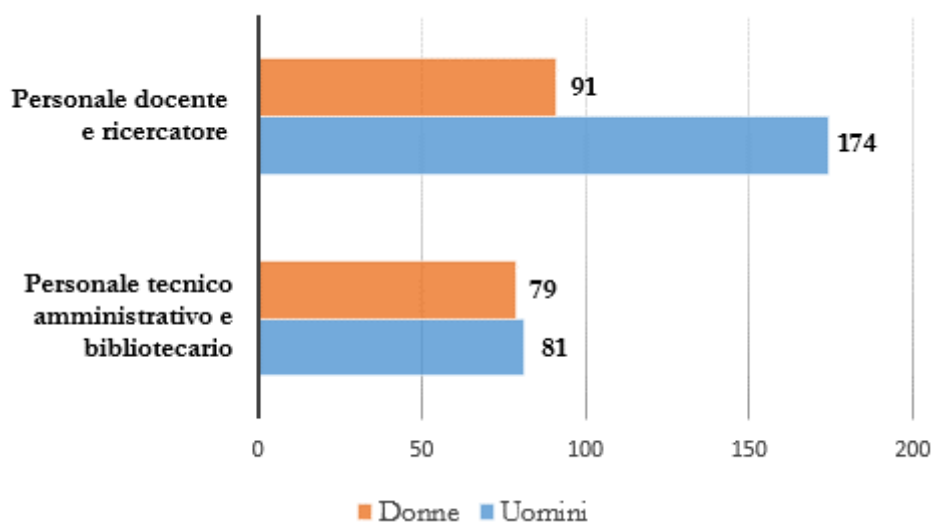


Figura 1-Composizione del personale in Ateneo al 31/12/2021

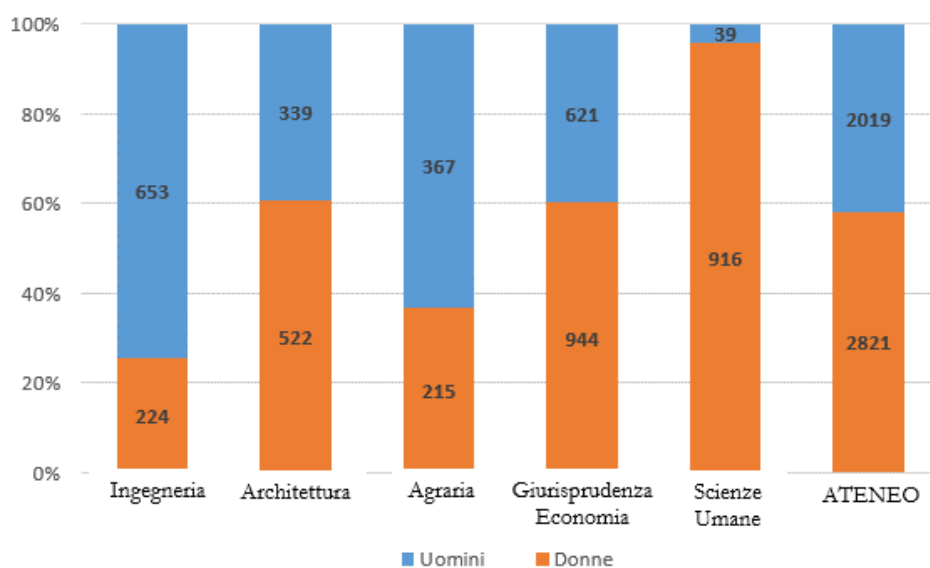


Figura 2-Composizione della componente studentesca iscritta ai corsi attivi in Ateneo al 31/12/2021 distribuiti per genere e aree disciplinari

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 (28.13%) che per le donne (26.25%) sul personale complessivo, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- la permanenza nel profilo e ruolo per quasi 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 48% (sul personale complessivo) mentre quasi il 41.9% 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. 81 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 2020).

OSSERVAZIONI DEL CUG

Data l'anzianità di servizio del PTA (quasi il 27% del personale ha un'età maggiore di 60 anni) si ravvisa la necessità nel breve periodo di una programmazione di politiche assunzionali in grado di bilanciare le uscite dei pensionamenti favorendo altresì un ricambio generazionale.

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 31/12/2021. 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.

Nel corso del 2021 il personale ha continuato ad usufruire dello smart-working, seppur in misura minore rispetto al 2020, in considerazione delle disposizioni generali per le Pubbliche Amministrazioni legate all'emergenza del COVID 19.

Alla luce del quadro normativo recente, assume una notevole importanza la definizione del *Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2021-23* dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, tenendo conto dell'esperienza acquisita nel corso della fase emergenziale, delle prescrizioni normative, e con il coinvolgimento di 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. Nel corso dell'anno 2021 è stata completata la "Mappatura dei processi", al fine di individuare quelle attività del personale impegnato che possono essere svolte in modalità agile e programmati gli interventi (formativi/strutturali/digitali) necessari. I contenuti specifici so. no riportati nel documento "*Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) dell'Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria*" allegato al Piano integrato (Allegato 8.1).

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.

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 e orari (*Tab.1.10*) sono fruiti maggiormente dalla componente femminile del personale tecnico-amministrativo che ne ha fatto richiesta.

OSSERVAZIONI DEL CUG

Si ravvisa l'importanza di rafforzare il 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*

- **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 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).

- **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, 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)" (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.

Nell'anno 2021 le azioni realizzate in Ateneo in tema di pari opportunità e parità di genere sono di seguito riportate:

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

- Webinar "progettare e finanziare la ricerca" svolto per iniziativa della scuola di dottorato dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, del " Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment" H2020 Project GEECCO con il supporto della Regione Calabria, 22 gennaio 2021 <http://www.geecco.unirc.it/index.php/training/progetti-regionali>. Nel corso del webinar è stato presentato anche il seminario "la progettazione della ricerca dal punto di vista dell'utente finale" in cui è stata illustrato il tema della prospettiva di genere nella ricerca:

-Organizzazione del *workshop* "Research and innovation development in the gender equality perspective", nell'ambito del 29th Mediterranean Conference on Control and Automation, June 22-25 2021, Bari, Puglia, Italy

-Corso di formazione per il personale "Comunicazione e linguaggio di genere" rivolto al personale tutto dell'Ateneo , Relatore V. Langè, 10 Novembre 2021 (promosso dal CUG)

- "Una panchina rossa in Ateneo" contro la violenza sulle donne, 25 Novembre 2021 (promossa dal CUG)

-Al fine di perseguire la finalità di garantire il diritto all'istruzione agli *studenti con disabilità e DSA*, come previsto nel PAP 2021-23, nel corso del 2021 sono state avviate alcune azioni positive quali: a) fornitura, in comodato d'uso, due notebook a due studenti aventi diritto; b) collaborazioni tra tutors (nominati per affiancare gli studenti e le studentesse con disabilità), docenti e delegati/e dipartimentali alla disabilità. Tale collaborazione ha consentito agli studenti di seguire i corsi e affrontare gli esami finali nei modi e nei tempi più idonei a superare le difficoltà incontrate. L'azione positiva esercitata dai tutors (specializzati e/o alla pari) ha consentito a due studentesse e uno studente con disabilità di conseguire con successo la laurea.

-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.

-*Master universitario di secondo livello in “Prevenzione socio-educativa e tutela dei minori provenienti da contesti deprivati e mafiosi”*- Dipartimento Di Giurisprudenza Economia e Scienze Umane dell'Università Mediterranea in Partnership con il Tribunale per i Minorenni di Reggio Calabria, Anno acc. 20-21

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

Nell'ambito di tale obiettivo nel corso del 2021 sono stati organizzati e/o promossi numerosi eventi/webinar/iniziative dal servizio *Job Placement di Ateneo* (<https://www.unirc.it/studenti/placement.php>) tra cui :

- Recruiting day – Eventi Laboratori formativi di Orientamento in Uscita organizzati - realizzati - tenuti dal Job Placement di Ateneo
- Recruiting day – Webinar formativi - Eventi pubblicati e promossi dal Job Placement anche in collaborazione con il CUG tra cui:

-*“Digital Recruiting Week STEM”*, 22-28 febbraio 2021

- *Virtual Job Meeting Engineering* –*Una giornata di assunzioni*, 18 febbraio 2021

-*“Virtual Job Meeting STEM Girls”* , 25 febbraio 2021

-*“Digital Talent Fair”*, 15 aprile 2021 dedicato alle competenze digitali e le lauree STEM in chiave femminile

- *“Coffee break con le donne ingegnere”* in occasione della Giornata Internazionale delle Donne Ingegnere, 23 giugno 2021

Obiettivo 4 - Raccolta dati e attività di monitoraggio in prospettiva di genere

- *“Raccolta di dati sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità”* in Ateneo. Il questionario è stato sviluppato in collaborazione tra Commissione di Genere della CRUI e Commissione di genere della SIE – Società Italiana di Economia, marzo 2021.

-*Monitoraggio e raccolta dati in prospettiva di genere relativa a: carriere accademiche, partecipazione ai corsi di studio disaggregati per aree disciplinari (STEM e non STEM) per verificare le variazioni negli ultimi 5 anni.*

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 2021 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione. La *Tabella 1.11* evidenzia una sempre maggiore presenza delle donne nella partecipazione a percorsi formativi ed un più alto monte ore di formazione mediamente fruite rispetto agli uomini (1142 rispetto a 56). Nel corso del 2021 sono 49 unità di personale ha partecipato a corsi su tematiche di proposte dal CUG.

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 2021 evidenzia una bassa percentuale di componenti di genere femminile pari a 30% contro il 70% della componente maschile. Con riferimento alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo si evidenzia che nell'anno 2021 non si sono svolti nuovi concorsi per personale 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 (e suo aggiornamento) 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), 83.3% (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 lieve prevalenza delle donne con una percentuale pari a 58%.

OSSERVAZIONI DEL CUGG

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 superiori a quelle del personale maschile (Tab. 1.5a), mentre la situazione è ribaltata per il personale docente e ricercatore in cui si evidenzia per le donne una minore retribuzione media complessiva, in particolar modo nel ruolo di ricercatore a tempo determinato (-4,75%)

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 3 del PAP 2021-23 di Ateneo-Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca - erano state previste indagini di clima rivolte a tutta la comunità di Ateneo, al fine di verificare anche gli effetti del nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali nonché valutare l'impatto della sperimentazione del lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario nel corso del 2020 e del 2021. Nel corso del 2021 la preparazione del questionario, rivolto in una prima fase al personale tecnico-amministrativo, è stata curata dal CUG in collaborazione con l'Amministrazione e si è conclusa con il documento pronto ed approvato nel mese di dicembre. Il questionario è stato poi erogato nel periodo dal 15 febbraio al 15 marzo e i risultati delle indagini di clima saranno disponibili nel corso del 2022.

OSSERVAZIONI DEL CUG

Nel corso del 2020 è stato avviato un progetto di riorganizzazione delle strutture dell'amministrazione centrale e dipartimentali per il quale il CUG, in data 24 luglio 2020, ha espresso parere favorevole a maggioranza sulla base della documentazione acquisita agli Atti, avanzando altresì delle *raccomandazioni* per migliorare la fase attuativa in merito ai criteri di valutazione nell'assegnazione delle posizioni organizzative, degli incarichi e dei carichi di lavoro. La fase attuativa del suddetto progetto è stata complessa e articolata e si è caratterizzata dall'emanazione di numerosi decreti direttoriali, il più recente quello n. 24 del 10.02.2022. Nel periodo intercorso tra l'avvio del progetto e l'ultimo decreto sono stati disposti alcuni trasferimenti interni di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario in ambito dipartimentale, è stato approvato il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023 (nelle adunanze degli Organi di Governo del 29 e 30 marzo 2021), è stata condotta una fase di monitoraggio al 20 settembre 2021 ed, infine, un'attività di analisi delle criticità strutturali, funzionali e dei fabbisogni di personale delle Aree, dei Settori in Staff e dei Dipartimenti. Tutto ciò ha comportato continui assestamenti e modifiche di assetto del personale in termini soprattutto di collocazione, tipo di mansioni, percentuale di impegno. Nel frattempo nel corso del 2021 vi è stato un cambio ai vertici della Direzione Generale dell'Ateneo e la nomina di un nuovo Direttore generale. Nel periodo compreso tra luglio 2020-dicembre 2021 non sono stati richiesti ulteriori pareri del CUG in merito ai cambiamenti attuati.

Va sottolineato che nel corso dell'anno 2021 hanno fatto richiesta di comando e/o mobilità un totale di 9 unità di PTAB (5 donne e 4 uomini), circostanza da cui sembra di poter cogliere segnali di insoddisfazione che potrebbero essere associati all'impatto del nuovo assetto organizzativo.

Dati oggettivi da cui rilevare il livello di benessere generale del personale emergeranno dagli esiti delle indagini di clima 2022 condotte nel periodo 15 febbraio-15 Marzo 2022 su proposta del CUG.

Tali dati saranno analizzati attentamente dal CUG allo scopo di verificare l'impatto del nuovo modello organizzativo sul generale benessere lavorativo ed organizzativo di tutto il personale dell'Ateneo ed il livello di soddisfazione, avanzando eventuali proposte di re-indirizzo. Durante tale fase è auspicabile una sinergia con gli organi di governance nel perseguire gli obiettivi attesi.

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/archiviofile/unirc/Piano%20Integrato%20Ateneo%202021_2023_completo.pdf) strategici ed obiettivi operativi di interesse del CUG.

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.) OK

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 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 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'allocatione 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' 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 2021 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.

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 di avvio di una indagine di clima* rivolta al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, 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. La predisposizione del questionario è stata completata a Dicembre 2021 ed il questionario è stato erogato nel periodo 15 Febbraio 2022-15 marzo 2022.

Compiti consultivi

- *Parere su: “Catalogo formativo del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi*

Mediterranea di Reggio Calabria anno 2021”

La formazione e l’aggiornamento svolgono, infatti, un ruolo fondamentale nel supportare lo sviluppo individuale, professionale e organizzativo del personale e potenziare il livello qualitativo dei servizi erogati. Il CUG chiamato ad esprimere un parere in merito a “Formazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria – catalogo formativo”, in data 21 luglio 2021 si è espresso favorevolmente all’unanimità, proponendo altresì due moduli formativi aggiuntivi. Tali moduli formativi hanno riguardato la seguente area tematica: Eguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università.

- *Parere su: “Bozza del Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA) dell’Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria”, ai fini di eventuali contributi e osservazioni al documento (21/01/2021).*

Trattandosi di una versione non definitiva, unanimemente il CUG si riserva di trasmettere successivamente eventuali nuovi contributi e specifiche proposte.

La costituzione del Gruppo di coordinamento organizzativo del lavoro agile dell’Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (D.D. N. 16 del 23/02/2021) ha previsto la presenza di 2 componenti del CUG.

Compiti di verifica

- *Relazione sulla situazione del personale dell’Università Mediterranea di Reggio Calabria Anno 2019 redatta dal Comitato Unico di Garanzia nel marzo 2021*

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 2021 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*

-Webinar su “CUG e potere di verifica: impostare l’indagine di Clima”, 24 Febbraio 2021, organizzato da Formel s.r.l.

-Webinar su “Il Comitato Unico di Garanzia e la relazione sulla situazione del personale: nuovi strumenti di lavoro dal Portale CUG”, 24 marzo 2021, organizzato da Synergia s.r.l.

3. Visibilità alle attività e ai compiti del CUG

- “Giornata della trasparenza 2021” Intervento su invito della Presidente del CUG dal titolo: Pari opportunità e trasparenza: il Comitato unico di garanzia, 13 dicembre 2021

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 e suo aggiornamento*, per l'anno 2022 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 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.*
- Avviare un processo sistematico e strutturato di organizzazione del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo a regime.*
- 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 ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<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
<i>CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO</i>										
CATEGORIA B	-	-	-	2	2	-	-	-	1	2
CATEGORIA C	-	-	8	27	10	-	1	13	19	5
CATEGORIA D	-	-	4	13	9	-	-	4	17	10
CATEGORIA EP	-	-	-	2	2	-	-	-	5	1
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DIRETTORE GENERALE	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Totale personale	-	-	12	45	24	-	1	17	42	19
% sul personale complessivo	-	-	7,50%	28,13%	15,00%	-	0,63%	10,63%	26,25%	11,88%

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

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<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
<i>DOCENTI E RICERCATORI</i>										
PROF.ASSOCIATI	-	-	19	30	20	-	4	10	10	12
PROF. ORDINARI	-	-	4	10	22	-	-	-	3	5
RICERCATORI	-	1	8	27	12	-	-	10	18	5
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO A	-	7	3	-	-	-	9	1	-	-
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO B	-	4	6	1	-	-	1	3	-	-
Totale personale	-	12	40	68	54	-	14	24	31	22
% sul personale complessivo	-	4,53%	15,09%	25,66%	20,38%	-	5,28%	9,06%	11,70%	8,30%

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	-	-	12	44	21	77	95,06%	-	1	17	42	18	78	98,73%
Part Time 50%	-	-	-	2	2	4	4,94%	-	-	-	-	-	-	-
Part Time >50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1,27%
Part Time <50%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	-	12	46	23	81	100,00%	-	1	17	42	19	79	100,00%

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
<i>Tipo Posizione di responsabilità</i>	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
IND. DI RESPONSABILITA' SEGRETARI DI DIPARTIMENTO	4	17,39%	2	6,25%	6	10,91%
IND. DI RESPONSABILITA' DI SETTORE	19	82,61%	30	93,75%	49	89,09%
Totale personale	23	100,00%	32	100,00%	55	100,00%

TABELLA 1.4a - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Tra 3 e 5 anni	-	-	-	1	-	1	1,25%	-	-	-	-	-	-	
Tra 5 e 10 anni	-	-	1	1	-	2	2,50%	-	-	-	-	1	1	1,25%
Superiore a 10 anni	-	-	11	43	23	77	96,25%	-	1	17	42	19	79	98,75%
Totale	-	-	12	45	23	80	100,00%	-	1	17	42	20	80	100,00%

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ 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	-	11	25	48	48	132	75,86%	-	14	14	18	17	63	69,23%
Tra 3 e 5 anni	-	1	15	19	6	41	23,56%	-	-	10	13	5	28	30,77%
Tra 5 e 10 anni	-	-	-	1	-	1	0,57%	-	-	-	-	-	-	-
Superiore a 10 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	-	12	40	68	54	174	100,00%	-	14	24	31	22	91	100,00%

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNISCOPRENSIVE 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	19.219,27 €	20.069,12 €	+849,85 €	+4,23
Totale personale	94	78		

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 OMNISCOPRENSIVE 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	-	19128,10 €	-	-
Ricercatore Tempo Determinato	24.078,63 €	22.986,09 €	-1092,54 €	-4,75
Ricercatori Universitari	28.397,33 €	28.220,68 €	-176,65 €	-0,63
Professori Associati	34.709,44 €	34.113,66 €	-595,78 €	-1,75
Professori Ordinari	49.438,87 €	49.163,68 €	-275,19 €	-0,56
Totale personale	161	98		

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale o vecchio ordinamento	1	100,00%			1	100,00%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100,00%			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	2,47%	3	3,80%	5	3,13%
	Posiz. Economica C	5	6,17%	2	2,53%	7	4,38%
Diploma di scuola superiore	Posiz. Economica B	-	-	-	-	-	-
	Posiz. Economica C	30	37,04%	29	36,71%	59	36,88%
	Posiz. Economica D	5	6,17%	3	3,80%	8	5,00%
Laurea	Posiz. Economica C	1	1,23%	-	-	1	0,63%
	Posiz. Economica D	-	-	-	-	-	-
Laurea magistrale o v.o.	Collab. Esperto Linguist.	1	1,23%	1	1,27%	2	1,25%
	Posiz. Economica EP	4	4,94%	6	7,59%	10	6,25%
	Posiz. Economica C	10	12,35%	8	10,13%	18	11,25%
	Posiz. Economica D	20	24,69%	26	32,91%	46	28,75%
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca		1	1,23%	1	1,27%	2	1,25%
Licenza di Avviamento Professionale Triennale	Posiz. Economica C	1	1,23%	-	-	1	0,63%
Abilitazione Professionale	Posiz. Economica C	1	1,23%	-	-	1	0,63%
Totale personale		81	100,00%	79	100,00%	160	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	0	0	0	0
% sul personale complessivo							

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	%	
Concorsi per docenti e ricercatori	65	70%	28	30%	93	100	
Totale	65	70%	28	30%	93	100	

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				2	2	4						1	1	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
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	1					1		1	
Totale														

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	209	44,19	264	55,81	473	100,00
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	60h 13m	16,77	298 h 51m	83,23	359h 14m	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	112	46,09	131	53,91	243	100,00
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	35h 17m	100,00	35h 17m	100,00

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

	UOMINI		DONNE		
	Totale partecipanti	%	Totale partecipanti	%	Totale
Sicurezza, anticorruzione, trasparenza	30	42,86	40	57,14	70
Aggiornamento professionale	23	44,23	29	55,77	52
Manageriali - Relazionali	23	38,33	37	61,67	60
Tematiche CUG	14	28,57	35	71,43	49
Violenza di genere	0	-	0	-	-
Altro (Informatiche)	5	22,73	17	77,27	22
Totale partecipanti	95	37,55	158	62,45	253
Totale ore	561h 10m	32.94	1142h 34m	67,06	1703h 44m