



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO  
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL  
**PERSONALE**  
ANNO **2024**

**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 2024***

*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
<b>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2024</b>	<b>2</b>
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 .....	9
.5 Performance.....	10
<b>SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.).....</b>	<b>11</b>
2.1 Composizione .....	11
2.2 Operatività .....	11
2.3 Attività svolta dal CUG .....	12
3. Considerazioni conclusive .....	14
<b>ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI DALL’AMMINISTRAZIONE</b>	<b>15</b>

## **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 più 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 2024) 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) 2024-26*, adottato dall’Università Mediterranea degli Studi di Reggio Calabria.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2024

### 1.1 Dati sul personale

In questa sezione è presentata una analisi dei dati (al 31/12/2024) 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 31/12/2024 la composizione del personale è così ripartita (Fig. 1). I dati numerici evidenziano, così come osservato negli anni precedenti, un forte squilibrio di genere tra il personale docente e ricercatore mentre si osserva quasi un equilibrio tra il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB).

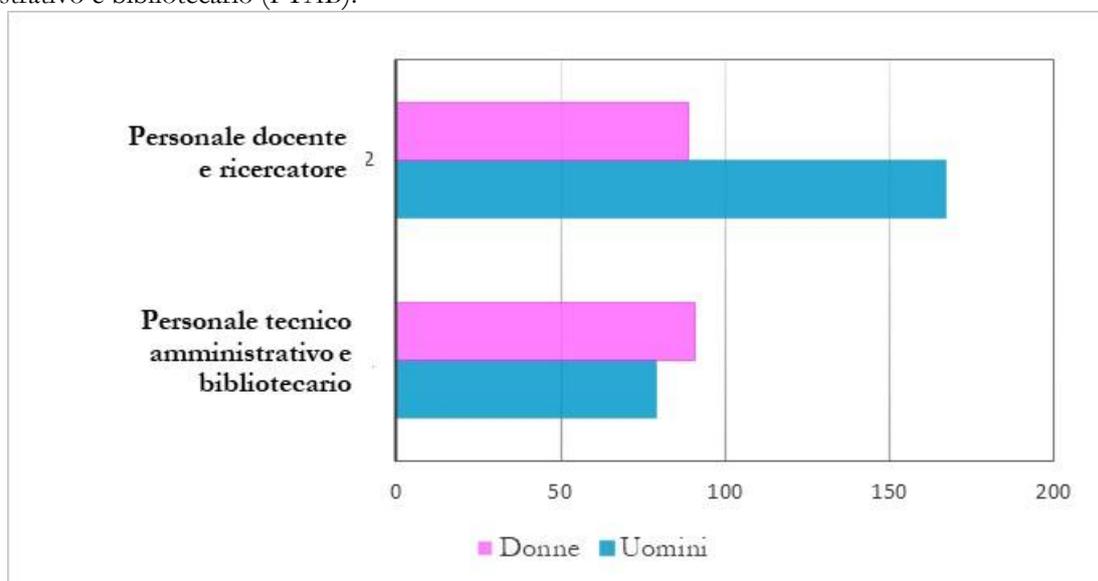


Figura 1-Composizione numerica del personale in Ateneo al 31/12/2024

#### 1.1.1 Personale tecnico-amministrativo

L'analisi dei dati riguardanti la composizione del personale tecnico-amministrativo–bibliotecario (PTAB) (Tab. 1.1a) 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 maggiore percentuale di personale rientra nella classe di età > 60 anni ( $\cong 17.9\%$ ) per gli uomini e 51-60 anni per le donne ( $\cong 21.8\%$ ) (% sul personale complessivo di uomini e donne) (Tab. 1.1a), a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- la permanenza nel profilo e ruolo è superiore a 10 anni solo per il 6.5% del PTAB (Tab. 1.4a). Si segnala che tale valore si è significativamente ridotto rispetto all'anno precedente passando da 78% (anno 2023) a 6.5% (anno 2024), a significare che sono avvenute progressioni di carriera nel corso del 2024 per la maggior parte del personale;
- la percentuale del personale in possesso di elevato titolo di studio (laurea magistrale) nelle diverse

posizioni economiche (Collab. Esperto Linguist., Area collaboratori, Area funzionari, EP) è quasi il 50% (sul personale complessivo) con percentuali maggiori che competono alle donne (Tab. 1.7). Poco più del 37% 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 (53.5% vs. 46.5% degli uomini) con il progredire della scala gerarchica (Tab. 1.1a).

### 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. 1.1b) evidenzia i seguenti aspetti:

- la percentuale di donne all'interno del personale docente e di ricerca dell'Ateneo è pari a 34.8 % dell'insieme ma essa decresce sensibilmente nelle posizioni di vertice della carriera: la presenza femminile tra i Professori di I fascia è, infatti, pari a 21.6% rispetto al totale dei professori Ordinari in servizio al 31/12/2024. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo, come è possibile desumere dal confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015-2023. nel periodo 2015-2024, tuttavia, la percentuale di donne nel ruolo di Professori Associati ha subito un significativo incremento passando dal 28% (anno 2015) a quai il 37% (anno 2024).
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici RTD A, ruolo per il quale la presenza femminile raggiunge il 50%.

#### OSSERVAZIONI DEL CUG

- ✓ *Data l'anzianità di servizio del PTAB (il 33.53% 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.*
- ✓ *Con riferimento al personale docente e ricercatore, si segnala la necessità di avviare azioni positive al fine di favorire una maggiore rappresentatività di genere nei ruoli più elevati delle carriere.*

## 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'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](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 corso del 2023, a conclusione del periodo emergenziale, sono state avviate una serie di concertazioni e adottate misure organizzative propedeutiche all’introduzione a regime del lavoro agile, che ha avuto completa attivazione nel corso dell’anno 2024. Si evidenzia che all’inizio del 2024 sono stati apportati degli interventi migliorativi al Regolamento sul lavoro agile, anche a seguito delle osservazioni avanzate dal CUG e dalle organizzazioni sindacali. Il regolamento adottato prevede tre diversi calendari mensili di prestazione di lavoro agile, distinti in base al livello di responsabilità del personale destinatario e nel rispetto delle fragilità stabilite dalla normativa vigente. Sono previsti, altresì, modalità e orari di contattabilità, il diritto alla disconnessione, strumenti tecnologici per agevolare la prestazione da remoto, nonché una apposita piattaforma per semplificare le procedure (domande, autorizzazioni, contratti, rendicontazione del lavoro svolto).

La *Tabella 1.9* allegata evidenzia che la percentuale che ha usufruito dello smart-working nel 2024 è pari al 78.5% per gli uomini (% calcolata rispetto al totale dei dipendenti uomini) e 76.9% per le donne (% calcolata rispetto al totale dei dipendenti donna). I dati suddivisi per area funzionale mostrano un equilibrio tra uomini e donne eccetto che nell’area “Elevata Professionalità” ove l’82% è rappresentato da donne e solo il 18% da uomini. Gli accordi individuali stipulati hanno avuto per la maggior parte decorrenza dal 15 ottobre 2023 con scadenza al 31 dicembre 2024. La naturale scadenza degli accordi prevista per il 31 dicembre 2024 è stata prorogata, poi, a 31 marzo 2025. Come si evince dalla *Tabella 1.2*, la percentuale del personale con contratto di lavoro part-time al 50% nel 2024 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 ( $\approx 1.2\%$  dei dipendenti in part-time sono uomini e 0% sono donne).

I permessi per congedi parentali orari (*Tab.1.10*) sono fruiti in misura nettamente prevalente dalla componente femminile (84.3%) 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) 2024-26*

#### **Linea di intervento 1. “Ampliare la rete di contatti/rapporti con Enti/Organismi operanti in tema di pari opportunità ed inclusione sul territorio nazionale e regionale (Networking esterna)”**

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](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, altre università (nell'ambito del progetto UNIRE- università in rete contro la violenza di genere), enti ed istituzioni del territorio.

In particolare nell'ambito dell'azione 2. *Adesioni a Organismi nazionali, quali Conferenza nazionale degli Organismi di Parità, Rete nazionale CUG, o stipula di protocolli d'intesa con altri Enti locali presenti nel territorio regionale operanti in tema di parità, e pari opportunità del PAP*, nel corso del 2024 è stato attivato un Protocollo d'intesa tra Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria e Centro Comunitario Agape (11.01.2024)-Referente per UNIRC Prof. ssa D. D. Porcino e si è proceduto all'adesione dell'Ateneo alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

### **Linea di intervento 3. “Raggiungere i principali obiettivi del Piano per l’uguaglianza di genere (“Gender Equality Plan”, GEP)”**

L'Ateneo ha adottato il *Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) per il triennio 2022-2024* (aggiornato nell'anno 2022). Nell'anno 2024 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 delle pari opportunità, dell'inclusione ed assenza di discriminazioni

1. *“Equality talks”- Organizzazione di eventi/seminari con cadenza annuale di sensibilizzazione e formazione su tematiche connesse alle pari opportunità, inclusione e disabilità, uguaglianza e differenze, prevenzione e lotta alle discriminazioni*

Nel corso del 2024 sono stati promossi o organizzate le seguenti iniziative:

- *“She Leads, la figura della donna in un mondo del lavoro in evoluzione”*, evento organizzato dall'Associazione Studentesca MUSA con il supporto delle Prorettrici, Francesca Fatta, Rossella Marzullo e Mariateresa Russo, 12 marzo 2024

- *“Imprenditorialità femminile. Il ruolo dell'Università”* intervento della Presidente del CUG nell'ambito Convegno "Donne che fanno impresa in Calabria: strumenti e opportunità"-*"Giro d'Italia delle donne che fanno impresa"*, presso la Sala Consiliare della sede camerale a Reggio Calabria, 26 marzo 2024.

- *Campi di servizio e di formazione* rivolti agli studenti della Mediterranea, promossi dall'Associazione Agape, in virtù del protocollo di intesa con l'Ateneo, Agosto 2024

- *Alta Voce - L'Academy per il cambiamento* Percorso *“Fai la differenza, attivati!”*: percorsi formativi gratuiti e aperti a tutti i ragazz\* fra i 16 e i 23 anni, per apprendere gli strumenti e principi della cittadinanza attiva e dell'attivismo civico. Iniziativa promossa dal servizio Job Placement e dal CUG UNIRC, Nov. 2024  
<https://www.unirc.it/studenti/articoli/29123/alta-voce-laccademy-per-il-cambiamento-percorso-fai-la-differenza-attivati>

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

- “Facciamo rumore”, iniziativa di sensibilizzazione sulla violenza di genere (organizzato da prorettrici di Ateneo e condiviso con il CUG), 13 Febbraio 2024 (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/28251/13-febbraio-facciamo-rumore>)

-Messaggio di sensibilizzazione in occasione della “Giornata della memoria”, pubblicato in home page UNIRC e canali social (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/28195/in-ricordo-del-sacrificio-di-milioni-di-vittime-innocenti-una-pagina-triste-della-nostra-storia-da-ricordare-raccontare-e-su-cui-riflettere>)

-Evento di sensibilizzazione contro la violenza di genere organizzato dal CUG UNIRC in sinergia con il Servizio Orientamento, Tutorato e Job Placement dal titolo: “Dagli stereotipi alla violenza di genere. Riflessioni tra parole e suoni”, 27 Novembre 2024.

*6. Prevedere e regolamentare specifiche agevolazioni nell'ambito delle attività didattiche rivolte a studenti/esse in situazioni di difficoltà (con figlio/i di età inferiore a cinque anni, studentesse in stato di gravidanza, caregiver, con problemi personali di salute), studenti/esse con esigenze specifiche quali quelli con disabilità o DSA*

Nel corso del 2024 il PQA, in sinergia con la Delegata di Ateneo alle Pari opportunità, hanno curato la preparazione di uno specifico regolamento riguardante agevolazioni didattiche ad alcune categorie di studenti/esse con esigenze specifiche o in situazioni di difficoltà. Tale regolamento è in corso di approvazione.

Al fine di garantire pari opportunità d'istruzione agli studenti ed alle studentesse con disabilità e DSA, nell'anno accademico 2023/2024 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. Sono stati assegnati n. 9 tutor, suddivisi in: 5 tutor alla pari e 4 tutor specialistici. Inoltre, sono state eseguite opere per l'abbattimento delle barriere architettoniche presso Palazzo Zani (dipartimento DIGIES), e presso il dipartimento di Ingegneria.

**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*

-Bando di selezione pubblicato dall'Università Mediterranea per il percorso formativo “InnovAction Lab - Incubatore di idee d'impresa (IL)”, aperto a trenta studentesse e studenti iscritti ai corsi di laurea, dottorato di ricerca e master. Il programma mira a fornire gli strumenti necessari per trasformare le idee in progetti concreti, promuovendo la creatività, l'innovazione e la capacità di sviluppare un solido business plan, Maggio-Dicembre 2024.<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/28624/bando-innovation-lab-per-studenti-e-dottorandi-premio-di-2500-scadenza-24-maggio>

*2. Promozione anche attraverso il sito del Job Placement/ORU di altre iniziative esterne volte 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*

I dati al 31/12/2024 relativi al gender gap nella composizione studentesca nelle diverse aree disciplinari (figura 2) evidenziano una prevalenza del genere maschile in aree disciplinari quali Agraria, Ingegneria ed Economia (>55%) mentre la prevalenza delle ragazze (> 64%) si osserva nei corsi di Architettura, Giurisprudenza, Design e Scienze Umane.

Nel corso del 2024, così come fatto nell'anno precedente, sono stati promossi in sinergia tra il CUG UNIRC ed il servizio *Job Placement di Ateneo* (<https://www.unirc.it/studenti/placement.php>) numerosi eventi/webinar/iniziative tra cui :

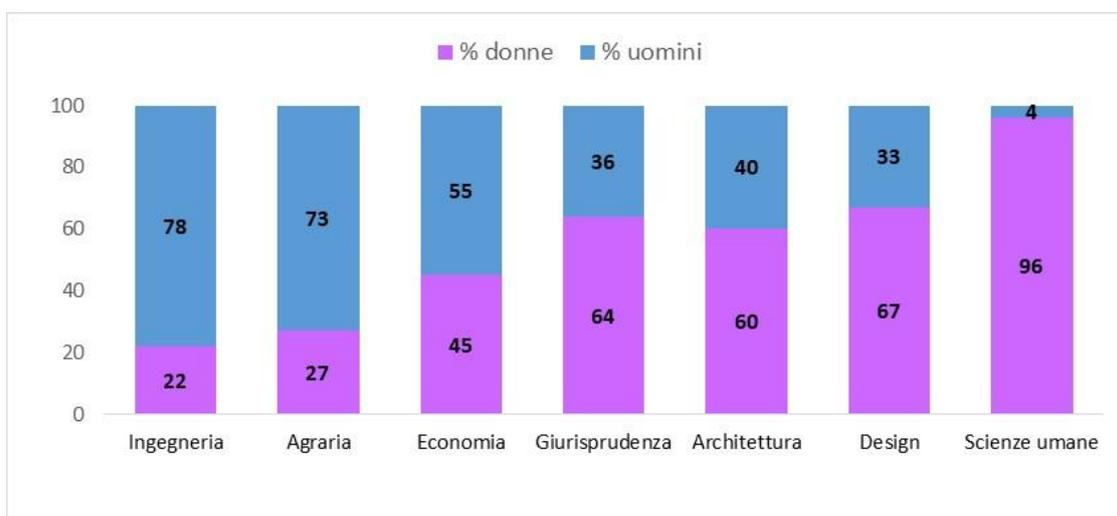


Figura 2-Composizione percentuale della componente studentesca iscritta ai corsi attivi in Ateneo al 31/12/2024

-Corso di formazione “*Futuro al Femminile: Women in Leadership*” ’con l’obiettivo di valorizzare e favorire l’empowerment delle giovani donne laureate (<https://www.diceam.unirc.it/articoli/28483/corso-di-formazione-futuro-al-femminile-women-in-leadership-scadenza-presentazione-domande-20-aprile-2024>)

-Bando premio tesi di laurea “*Ingenio al femminile*” anno 2024 (divulgato sulle pagine web del dipartimento DICEAM e del Servizio Job placement) (<https://www.unirc.it/studenti/articoli/28755/premio-tesi-di-laurea-ingenio-al-femminile-quarta-edizione-anno-2024-scadenza-30-giugno-2024>)

-Concorso Nazionale “*L’Intelligenza Artificiale: prospettive e sfide per le donne della generazione Z*” organizzato dalla Task Force Istruzione e Formazione della Fidapa BPW Italy. L’intento del Concorso Nazionale è quello di favorire la crescita della cultura scientifica nella generazione zeta, nella cornice più ampia di promozione della parità di genere, dello sviluppo di competenze imprenditoriali nel settore tecnico e scientifico e della creazione di realtà lavorative innovative da parte delle neo-laureate. (<https://www.unirc.it/studenti/articoli/28866/concorso-nazionale-lintelligenza-artificiale-prospettive-e-sfide-per-le-donne-della-generazione-z-scad-invio-elaborato-15072024>)

-Evento “*FS ChallengeHer*” per laureande e neolaureate (<https://www.unirc.it/studenti/articoli/29231/evento-fs-challengeher-per-laureande-e-neolaureate>)

- YEP/*Young Women Empowerment Program* Edizione 2024-2025, un programma per il futuro delle giovani studentesse del Sud Italia ideato dalla Fondazione Ortygia (<https://www.unirc.it/studenti/articoli/29270/yep-young-women-empowerment-program-edizione-2024-2025-scad-candidature-3-novembre-2024>)

Altre iniziative organizzate in Ateneo sono:

- “*ti STIMO fratello*” Le sfide ingegneristiche e sociali dietro la conquista dello spazio. 8 Febbraio 2024, Aula Magna Ingegneria, nell’ambito della Settimana nazionale (4-11 Febbraio 2024) delle discipline TEM, istituita a novembre scorso dalla legge 187/2023 con l’obiettivo di sensibilizzare e stimolare l’interesse e la scelta di ragazzi e ragazze per queste discipline.
- Giornata internazionale delle donne in ingegneria 23 giugno 2024, *video promozionale* preparato dal DICEAM e promosso dal CUG (<https://www.youtube.com/watch?v=GwPE2szDcGE>).

*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 2024*”, 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 2024 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 2024 il personale che ha partecipato a corsi su tematiche proposte dal CUG è rappresentato in maggioranza da donne (61.5%).

*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 2024 evidenzia una più bassa percentuale di componenti di genere femminile pari a 40.74% contro il 59.3% della componente maschile. Nella composizione dei Presidenti di commissione si osserva quasi un equilibrio di genere (4D vs. 5U). Con riferimento, invece, alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo nell’anno 2024 (*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

*Nonostante i dati relativi alla composizione delle commissioni di concorso per il personale docente svoltisi nel 2024 siano migliorati rispetto all’anno precedente sotto l’aspetto dell’equilibrio di genere, si raccomanda di favorire questo aspetto nel comporre le*

commissioni concorsuali per il reclutamento del personale (Linea di intervento 3-Obiettivo 2-Azione 2 del PAP 2024-26). 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 67% (CdA), 70% (Senato) e 80% (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 come responsabile di settore ed una prevalenza degli uomini come segreteria di Dipartimento.

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 (Aree Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità) sono leggermente superiori rispetto a quelle del personale maschile (il divario economico donne/uomini è pari a 475.65 €, tab. 1.5a); per il personale docente e ricercatore si evidenzia una minore retribuzione media complessiva per le donne nel ruolo di Professori ordinari, Professori Associati e ricercatori a tempo determinato (con divari maggiori nel ruolo di PO).

## 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. L'ultima indagine sul benessere lavorativo e organizzativo del PTAB condotta nel corso del 2023 aveva evidenziato alcuni aspetti di criticità da analizzare e attenzionare, avanzando eventuali proposte di re-indirizzo. A seguito di tale indagine, il CUG ha proposto ed organizzato due corsi formativi rivolti al PTAB, di cui uno svolto nel 2023 ed un secondo nel corso del 2024 dal titolo: "Comunicazione empatica per il benessere lavorativo II parte"- Docente Dott. Ssa AnnaMaria Carbone. Il corso, che rappresenta la continuazione di un corso svolto nel 2023, ha riscontrato una significativa partecipazione del PTAB.

Tale azione si inquadra nella **Linea di intervento 2 del PAP: "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 1-Azione 3. Avviare percorsi di formazione ad hoc al fine di valorizzare il benessere individuale ed organizzativo del personale dell’Ateneo affrontando temi quali: conflict management, stress, benessere organizzativo, time management, psicologia dei gruppi, leadership, motivazione, comunicazione efficace, public speaking**

Nell’ambito delle politiche di Welfare, nel corso del 2024, l’Ateneo ha attivato una convenzione con Trenitalia per usufruire di sconti per l’acquisto di biglietti per viaggi (“Welfare plus”). Inoltre nell’ Ottobre 2024 è stata inaugurata la sala Cineforum di Ateneo che dà la possibilità alla comunità accademica e in primis agli studenti di poter impegnare il tempo libero nell’attività culturale rappresentata dal cinema.

## **.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 attività ed organizzazione (PLAO) 2024-26 di Ateneo 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/archivio19\\_regolamenti\\_0\\_4149.html](https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archivio19_regolamenti_0_4149.html)).

L’adesione al progetto “Good Practice”, promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, per il terzo anno consecutivo, consentirà all’Ateneo di usufruire della *baseline*, riferita al 2024, sulla quale prevedere fattori di cambiamento in un’ottica di miglioramento continuo. Oltre al confronto con le proprie performance dell’anno precedente, lo stesso Good Practice permette il *benchmarking* con gli altri 52 atenei italiani aderenti al progetto fornendo una misura della propria performance organizzativa rispetto a quella di altre 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 2024 con DR n. 144/2024. L’attuale composizione è la seguente:

**Presidente:** Daniela Dominica Porcino

Professoressa Associata-Delegata del Rettore per le Pari opportunità

**Amministrazione**

**Componenti effettivi:**

Germana Chemi, unità di PTA

Rocco Mafra, Ricercatore

Patrizia Frontera, Professoressa Associata

**Rappresentanza sindacale**

**Componenti effettivi:**

Maria Alessi, unità di PTA

Stefania Giordano, unità di PTA

Carmela Maria Mordà, 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 dall’Amministrazione e, per la gestione delle spese connesse al suo funzionamento, elabora una stima annuale dei costi, connessa ad un programma delle attività, che sono sottopone all’attenzione degli Organi di Governo dell’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 da attuarsi entro la fine del proprio mandato.

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](mailto:cug@unirc.it) è attivo per specifiche comunicazioni e segnalazioni.

Nel corso del 2024, il Comitato si è riunito tre 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 2024 sono nel seguito sintetizzate. Si fa presente che il CUG svolge le proprie attività programmandole trimestralmente ed 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 29 Maggio 2024 si è svolta presso il Nucleo di Valutazione l'*audizione del CUG* nella quale la Presidente ha relazionato sulle attività svolte e i risultati raggiunti dal Comitato nell'ambito dei propri compiti nel quadriennio 2020-24. Inoltre in data 5 dicembre 2024 la Presidente del CUG UNIRC ha rappresentato l'organismo all'assemblea della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane (evento on line).

### Compiti propositivi

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

-*Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2024-2026*- Approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 30 gennaio 2024. ([https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/PAP\\_2024-26\\_UNIRC.pdf](https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/PAP_2024-26_UNIRC.pdf)).

Il CUG dell'Ateneo ha proposto il *Piano triennale di Azioni positive 2024-26*, 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 di attività formative rivolte al PTAB di Ateneo su temi di competenza del CUG*

-Webinar proposti dal CUG ed organizzati dalla Conferenza Nazionale degli dal titolo:

“*Evoluzione normativa e pratiche organizzative dei Comitati Unici di Garanzia*”, 6 Dicembre 2024

“*Consigliere/Consigliera di fiducia: le funzioni, il ruolo e l'interazione con gli altri organi*”, 20 Gennaio 2025

-Corso formativo dal titolo: “*Comunicazione empatica per il benessere lavorativo*” proposto ed organizzato dal CUG rivolto al PTAB, 30 aprile 2024 Aula Magna Quaroni, relatrice Dott. ssa AnnaMaria Carbone. Il corso ha avuto una ampia partecipazione dei dipendenti.

-Workshop dal titolo: "*Il Percorso di avvicinamento del DSU alle identità Alias*", 23 Febbraio 2024, organizzato da ANDISU (Associazione nazionale degli Organismi per il Diritto allo Studio Universitario) e da UNICAL.

Si evidenzia che da settembre a dicembre 2024, il CUG ha lavorato alla proposta di un regolamento per l'attivazione e la gestione delle *Carriere Alias* per la componente studentesca dell'Università Mediterranea. Tale attività si è conclusa alla fine dell'anno 2024.

*-Iniziativa promosse/organizzate*

Nel corso del 2024, 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 CRUI "Misure di prevenzione e contrasto ad abusi, molestie e violenze di genere negli atenei italiani"*

Nel mese di Marzo 2024, il CUG (nella figura della sua Presidente) ha provveduto alla compilazione del questionario sul tema delle molestie e violenza di genere

### **Compiti consultivi**

Nel corso del 2024 il CUG non è stato chiamato ad esprimere pareri; pur tuttavia non sono mancati i momenti di confronto con l'Amministrazione su diverse materie di competenza del CUG.

Infine, nell'ambito della **Linea di intervento 4. "Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza"** 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 2024 sono state realizzate le seguenti azioni:

*Aggiornamento continuo dello spazio internet dedicato al CUG (<https://www.unirc.it/ateneo/cug.php>):*

*Formazione specifica rivolta ai componenti del CUG e al personale che a diverso titolo opera in Ateneo in tema di pari opportunità e benessere lavorativo.*

Nel corso del 2024, inoltre, i componenti del CUG (e le delegate alle PO dipartimentali) hanno partecipato ad attività di formazione specifica su temi di loro competenza.

Nel mese di Dicembre il CUG ha proceduto alla compilazione del questionario sulle attività ed il funzionamento del CUG di Ateneo promosso dalla Conferenza degli Organismi di Parità delle Università italiane.

### **3. Considerazioni conclusive**

Nell'ambito della attività di verifica da parte del CUG dell'attuazione del *Piano triennale di azioni positive 2024-26* adottato dall'Università Mediterranea in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, conciliazione vita-lavoro, è emerso che nell'anno 2024 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-rappresentanza, 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 ETA' 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>												
AREA OPERATORI			1	1	2	4				1	1	2
AREA COLLABORATORI		4	7	15	15	41	2	2	15	17	11	47
AREA FUNZIONARI			8	9	12	29		5	2	13	12	32
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'				3	0	3			1	6	2	9
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI				1	0	1					1	1
DIRETTORE GENERALE				0	1	1						
<b>Totale personale</b>		4	16	29	30	79	2	7	18	37	27	91
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,35%</b>	<b>9,41%</b>	<b>17,05%</b>	<b>17,65%</b>	<b>46,47%</b>	<b>1,18%</b>	<b>4,12%</b>	<b>10,59%</b>	<b>21,76%</b>	<b>15,88%</b>	<b>53,53%</b>

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

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>DOCENTI E RICERCATORI</i>												
PROF. ORDINARI			1	10	29	<b>40</b>				5	6	<b>11</b>
PROF. ASSOCIATI		2	18	33	24	<b>77</b>		1	11	22	11	<b>45</b>
RICERCATORI			2	13	11	<b>26</b>				9	4	<b>13</b>
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO A		7	4			<b>11</b>	1	6	3	1		<b>11</b>
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO B		4	6	2	1	<b>13</b>		2	6			<b>8</b>
RICERCATORI TENURE TRACK						<b>0</b>		1				<b>1</b>
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>167</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>89</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,00%</b>	<b>5,08%</b>	<b>12,11%</b>	<b>22,66%</b>	<b>25,39%</b>	<b>65,23%</b>	<b>0,39%</b>	<b>3,90%</b>	<b>7,81%</b>	<b>14,45%</b>	<b>8,20%</b>	<b>34,77%</b>

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		4	16	29	28	77	45,29%	2	7	18	37	27	91	53,53%
Part Time 50%					2	2	1,18%							0,00%
Part Time >50%							0,00%							0,00%
Part Time <50%							0,00%							0,00%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>79</b>	<b>46,47%</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>91</b>	<b>53,53%</b>

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	4	66,67%	2	33,33%	6
IND. DI RESPONSABILITA' DI SETTORE	23	45,10%	28	54,90%	51
<b>Totale personale</b>	<b>27</b>	<b>47,37%</b>	<b>30</b>	<b>52,63%</b>	<b>57</b>

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	4	15	24	28	71	41,76%	2	7	16	31	21	77	45,29%
Tra 3 e 5 anni							0,0%			1			1	0,59%
Tra 5 e 10 anni			1	2		3	1,77%				5	2	7	4,12%
Superiore a 10 anni				3	2	5	2,94%			1	1	4	6	3,53%
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>79</b>	<b>46,47%</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>91</b>	<b>53,53%</b>

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		9	21	52	58	140	<b>54,69%</b>	1	6	15	31	21	74	<b>28,91%</b>
Tra 3 e 5 anni		1	8	4	5	18	<b>7,03%</b>		1	5	6		12	<b>4,69%</b>
Tra 5 e 10 anni		3	2	2	2	9	<b>3,51%</b>		3				3	<b>1,17%</b>
Superiore a 10 anni							<b>0,00%</b>							<b>0,00%</b>
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>58</b>	<b>65</b>	<b>167</b>	<b>65,23%</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>89</b>	<b>34,77%</b>

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 Aree Operatori, Collaboratori, Fenzionari ed Elevate Professionalità	24.355,13	24.830,78	475,65	
<b>Totale personale</b>	<b>81</b>	<b>94</b>		<b>100,00%</b>

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	%
Tecnologo a Tempo Determinato	14.211,96	17.326,27	3.114,31	
Ricercatore Tempo Determinato	27.575,60	26.076,27	1.499,33	
Ricercatori Universitari	33.040,66	33.844,12	803,46	
Professori Associati	40.581,17	39.205,64	1.375,53	
Professori Ordinari	57.217,62	54.138,97	3.078,65	
<b>Totale personale</b>	<b>179</b>	<b>107</b>		<b>100,00%</b>

Fonte dati CSA-CINECA ateneo,00

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%			1	100%
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>			<b>1</b>	<b>100%</b>

L'unità di personale considerata nel 2024 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	Area Operatori	2	1,18%	2	1,18%	4	2,35%
	Area Collaboratori	4	2,35%	1	0,59%	5	2,94%
Diploma di scuola superiore	Area Operatori	2	1,18%	0	0,00%	2	1,18%
	Area Collaboratori	21	12,35%	30	17,65%	51	30,00%
	Area Funzionari	7	4,11%	4	2,35%	11	6,47%
Laurea	Area Collaboratori	6	3,53%	4	2,35%	10	5,88%
	Area Funzionari	2	1,18%	0	0,00%	2	1,18%
Laurea magistrale o v.o.	Collab. Esperto Linguist.	1	0,59%	1	0,59%	2	1,18%
	Area EP	3	1,76%	9	5,29%	12	7,06%
	Area Collaboratori	9	5,29%	12	7,06%	21	12,35%
	Area Funzionari	20	11,76%	28	16,47%	48	28,24%
	Direttore Generale	1	0,59%	0	0,00%	1	0,59%
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca		0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Licenza di Avviamento Professionale Triennale	Area Collaboratori	1	0,59%	0	0,00%	1	0,59%
<b>Totale personale</b>		<b>79</b>	<b>46,47%</b>	<b>91</b>	<b>53,53%</b>	<b>170</b>	<b>100,00%</b>

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	0	0	0	0	0	
Concorsi riservati	14	50,007%	14	50,00%	28	<b>4D / 3U</b>
<b>Totale personale</b>	<b>14</b>	<b>50,00%</b>	<b>14</b>	<b>50,00%</b>	<b>28</b>	

**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	16	59,26%	11	40,74%	27	<b>4D / 5U</b>
<b>Totale</b>	<b>16</b>		<b>11</b>			

**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	2,53%							0,00%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	2	10	28	22	62	78,48%	2	4	14	30	20	70	76,92%
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)														
<b>Totale</b>		2	10	28	24	64	81,01%	2	4	14	30	20	70	76,92%

\* il calcolo delle percentuali è stato fatto sul totale complessivo per genere che per il 2024 è stato 79 Uomini e 91 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	521	53,16%	459	46,84%	<b>980</b>
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	143	15,73%	766	84,27%	<b>909</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	28	17,50%	132	82,50%	<b>160</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	10	11,63%	76	88,37%	<b>86</b>

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

Tematiche	UOMINI		DONNE		Totale
	Totale partecipanti	%	Totale partecipanti	%	
<b><u>Sicurezza, anticorruzione, trasparenza</u></b>					
Sicurezza	46	38,98%	72	61,02%	<b>118</b>
Trasparenza	53	40,77%	77	59,23%	<b>130</b>
<b><u>Aggiornamento professionale</u></b>					
Comunità professionali	5	29,41%	12	70,59%	<b>17</b>
Progetto 4Smart	11	57,89%	8	42,11%	<b>19</b>
Inglese	6	40,00%	9	60,00%	<b>15</b>
Responsabilità dati	34	40,00%	51	60,00%	<b>85</b>
Biblioteche	0	0,00%	8	100,00%	<b>8</b>

Sistema Qualità	14	60,87%	9	39,13	<b>23</b>
Cerimoniale degli Atenei	1	100,00%	0	0,00%	<b>1</b>
Estrazione file BDM modello	1	100,00%	0	0,00%	<b>1</b>
770 area contabile	1	100,00%	0	0,00%	<b>1</b>
La nuova denuncia mensile analitica ex Inpdap (DMA2 - Lista Pos; CSA Assistenza fiscale)	1	100,00%	0	0,00%	<b>1</b>
Laboratorio sul codice degli appalti	10	45,45%	12	54,55%	<b>22</b>
CCNL Università 2019-2021 definitivo: le novità nell'applicazione pratica	1	100,00%	0	0,00%	<b>1</b>
Comunicazione on-line delle università italiane	3	100,00%	0	0,00%	<b>3</b>
INAZ rivolto ai Responsabili di Struttura	10	52,63	9	47,37	<b>19</b>
INAZ rivolto ai referenti applicativo	9	50,00	9	50,00	<b>18</b>
I pagamenti delle pubbliche amministrazioni. La fase di affidamento ed esecuzione dei contratti. Il Rup. L'arte della comunicazione efficace	0	0,00%	1	100,00%	<b>1</b>
Laboratorio operativo Area Tecnica	4	66,67%	2	33,33%	<b>6</b>
Esse3 per Referenti ANS - corso avanzato	1	50,00%	1	50,00%	<b>2</b>

AVA3 qualità della Ricerca e terza missione/impatto sociale ed assicurazione della qualità dei dipartimenti	1	100,00%	0	0,00%	1
<b><u>Manageriali - Relazionali</u></b>					
CODAU Convegno	1	100,00%	0	0,00%	1
CODAU	1	50,00%	1	50,00%	2
<b><u>Tematiche CUG</u></b>					
Comunicazione empatica per il benessere lavorativo	45	38,46%	72	61,54%	117
<b><u>Violenza di genere</u></b>	0	0,00	0	0,00	0
<b><u>Altro (Informatiche)</u></b>					
Corso Excel Base	11	36,67%	19	63,33%	30
Corso Excel Avanzato	25	34,25%	48	65,75%	73
<b>Totale partecipanti</b>	<b>295</b>	<b>41,26%</b>	<b>420</b>	<b>58,74%</b>	<b>715</b>
<b>Totale ore</b>	<b>345,5</b>		<b>318,5</b>		<b>664</b>