



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO  
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL

# **PERSONALE**

ANNO **2025**

**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 2025***

*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

<b>Premessa .....</b>	<b>1</b>
<b>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2025..</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
1.5 Performance.....	10
<b>SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) .....</b>	<b>12</b>
2.1 Composizione .....	12
2.2 Operatività.....	12
2.3 Attività svolta dal CUG .....	13
3. Considerazioni conclusive.....	16
<b>ALLEGATO-TABELLE DI DATI SUL PERSONALE TRASMESSI DALL’AMMINISTRAZIONE.</b>	<b>17</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 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 2025) 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-aggiornamento anno 2025*, che rappresenta un allegato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2025

### 1.1 Dati sul personale

In questa sezione è presentata una analisi dei dati (aggiornati al 31/12/2025) 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 allegate alla presente relazione, di cui sono parte integrante. Nel suo insieme, al 31/12/2025 la composizione del personale è ripartita come mostrato in **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).

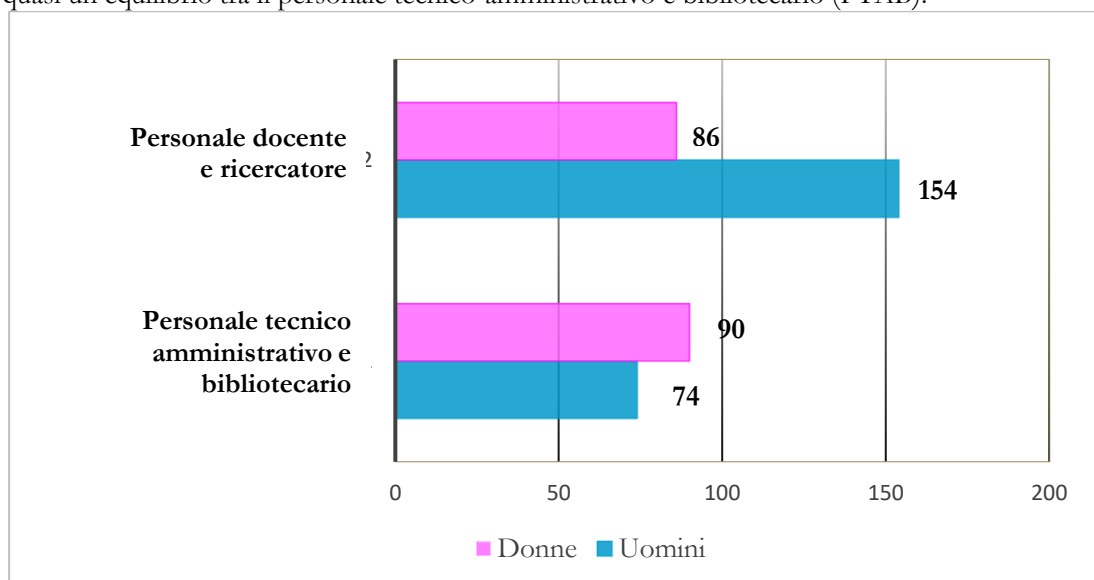


Figura 1-Composizione numerica del personale in Ateneo al 31/12/2025

#### 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:

- il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile (53.5% vs. 46.5% degli uomini) (**Tab. 1.1a**);
- una forte sotto-rappresentazione della classe di età “meno di 40 anni”. La maggiore percentuale di personale (sul personale complessivo di uomini e donne) rientra nella classe di età > 60 anni (25.8%) per gli uomini e 51-60 anni per le donne (16.25%) (**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 pari al 10.36% del PTAB (**Tab. 1.4a**). Si segnala che tale valore si è significativamente ridotto negli ultimi anni, ad es. nel 2023 tale dato era pari a 78%, a significare che sono avvenute progressioni di carriera per la maggior parte del

- personale;
- la percentuale del personale in possesso di elevato titolo di studio (laurea, laurea magistrale, specializzaz. post laurea/dottorato) nelle diverse posizioni economiche (Collab. Esperto Linguist., Area collaboratori, Area funzionari, EP) è quasi il 57% (sul personale complessivo) con percentuali maggiori che competono alle donne (**Tab. 1.7**). Poco più del 38% del personale ha un titolo di studio di diploma di scuola superiore;
  - il fenomeno della segregazione verticale non sembra riguardare il PTAB: i dati suddivisi per area funzionale (**Tab. 1.1a**) mostrano che, ad eccezione dell'area operatori, in tutti gli altri profili la percentuale delle donne è maggiore o al limite uguale a quella degli uomini.

### 1.1.2 Personale Docente

Il personale docente è distinto tra prima fascia (PO) e seconda fascia (PA), i ricercatori e le ricercatrici (R, RTDA, RTDB, RTT).

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 35.83 % 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 20% rispetto al totale dei professori Ordinari in servizio al 31/12/2025. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo, come è possibile desumere dal confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015-2025. Nel periodo 2015-2025, tuttavia, la percentuale di donne nel ruolo di Professori Associati ha subito un incremento passando dal 28% (anno 2015) al 37.2 % (anno 2025).
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici (RTDA, RTD B, RTT) ruolo per il quale la presenza femminile risulta > 50%.

#### OSSERVAZIONI DEL CUG

- ✓ *Data l'anzianità di servizio del PTAB (circa il 31% 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 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.

Successivamente, anche a seguito delle osservazioni avanzate dal CUG e dalle organizzazioni sindacali, è stata emanata la Circolare prot. n. 1263 del 18.01.2024 - Lavoro agile: interventi migliorativi connessi alle risultanze del periodo di sperimentazione. Nel corso del 2025 è stata poi emanata la Circolare attuativa n. 1/2025, la quale prevede azioni correttive al modello di lavoro agile. Nel corso del 2025 il Comitato Unico di Garanzia, essendo stato designato *Osservatorio del Lavoro agile*, ha svolto una prima attività di monitoraggio sull'andamento del lavoro agile del PTAB nel periodo Febbraio 2024-Marzo 2025 effettuando un'analisi sulla distribuzione del personale ripartito per giorni di lavoro agile settimanali e mensili per i diversi livelli di inquadramento.

La **Tabella 1.9** allegata evidenzia che la percentuale che ha usufruito dello smart-working nel 2025 è pari a 85.36% rispetto al totale complessivo del PTAB. Per determinare l'incidenza del lavoro agile all'interno del genere, sono state calcolate le percentuali di donne e uomini che hanno usufruito dello smart-working (rispetto al totale dei dipendenti donne e uomini rispettivamente). Tali percentuali sono rispettivamente 89.19% e 82.22 % per donne e uomini. Come si evince dalla **Tabella 1.2**, la percentuale del personale con contratto di lavoro part-time al 50% nel 2025 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 e giornalieri (**Tab.1.10**) sono fruiti in misura nettamente prevalente dalla componente femminile (rispettivamente 87.87% e 83.84 % del personale tecnico-amministrativo che ne ha fatto complessivamente richiesta).

### OSSERVAZIONI DEL CUG

Considerato che il PIAO 2025-2027 prevedeva che: "... nel corso del 2025 verrà avviata una revisione critica del modello di lavoro agile adottato, sì da pervenire, ad eventuali modifiche e correttivi al vigente Regolamento, .....", si ritiene opportuno procedere alla predisposizione di una versione revisionata del regolamento vigente sul lavoro agile, che tenga conto non solo delle criticità emerse durante gli ultimi due anni di fruizione di tale forma di flessibilità lavorativa, ma anche delle osservazioni/note trasmesse dal CUG, e degli incontri con le organizzazioni sindacali, al fine di consolidare un modello organizzativo specificatamente calibrato, che possa portare nel breve/lungo periodo ad incrementare la competitività, migliorare l'efficienza organizzativa (lavoro per obiettivi), favorire la conciliazione dei tempi di vita-lavoro e garantire il benessere dei dipendenti.

Con riferimento alla funzione del CUG di "Osservatore del lavoro Agile" (Art. 9 del regolamento vigente sul Lavoro agile), il CUG aveva già fatto presente la necessità di una modifica dell'articolo che preveda il coinvolgimento del CUG nell'azione di monitoraggio limitatamente agli ambiti di propria competenza.

## 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:

### 1.3.1 Piano di Azioni Positive (PAP) 2024-26-aggiornamento anno 2025

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

È 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>), 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, UNIRE o stipula di protocolli d’intesa con altri Enti locali presenti nel territorio regionale operanti in tema di parità, e pari opportunità*, nel corso del 2025 è stato attivato un Protocollo d’intesa tra Università degli studi Mediterranea di Reggio Calabria e Centro Comunitario Agape per l’attivazione di uno sportello anti violenza di Ateneo-SPAZIO D. Inoltre, si è proceduto al rinnovo dell’adesione dell’Ateneo alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane-anno 2025. Da Novembre 2025, la Presidente del CUG UNIRC Prof. ssa Porcino, in rappresentanza dell’Ateneo, è componente di due gruppi di lavoro della CRUI, il primo sul bilancio di genere ed il secondo sul gender equality plan (GEP).

Linea di intervento 3. “Promuovere ed attuare azioni in tema di pari opportunità, inclusione ed assenza di discriminazioni”

L’Ateneo ha adottato il *Piano di Eguaglianza di Genere (GEP)* (aggiornato nell’anno 2022). Nel corso del 2025 si è proceduto al monitoraggio delle azioni previste e degli obiettivi da raggiungere, nelle more di procedere alla predisposizione di un nuovo documento.

Nell’anno 2025 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 e, dell’inclusione ed assenza di discriminazioni

Nell’ambito della organizzazione di eventi/seminari di sensibilizzazione e formazione su tematiche connesse alle pari opportunità, inclusione e disabilità, uguaglianza e differenze, prevenzione e lotta alle discriminazioni (*Azione 1* prevista nel *PAP*-Linea di intervento 3-Obiettivo 1) sono state organizzate/promosse le seguenti iniziative.

- “Esistere come donna, dialoghi e lezioni su donne, artiste, battaglie e archetipi femminili”, tre incontri svolti in Ateneo, Dipartimento di Architettura e Design, nei giorni 24, 27 marzo e 7 aprile 2025.

Il programma, intitolato *Esistere come donna*, è stato promosso dal Segretariato Regionale per la Calabria – Ministero della Cultura con il supporto e contributo dell’Autorità di Gestione del PON Cultura e Sviluppo

(FESR) 2014-2020 Segretariato generale Servizio V, ideato e realizzato da Electa con Fondamenta Fondazione per le arti e la cultura.

-Quattro incontri formativi sulle tematiche legate alla promozione della cultura di genere organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e promossi dal CUG UNIRC per la partecipazione del PTAB.

Le iniziative volte al contrasto alla violenza e ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta (*Azione 4* prevista nel PAP-Linea di intervento 3-Obiettivo 1) attuate in Ateneo nel 2025 sono riportate nel seguito:

- Approvazione del protocollo d'intesa tra UNIRC e l'Ass. AGAPE per l'attivazione di uno sportello anti violenza di Ateneo (25/06/25).

- Adozione di un "regolamento per l'attivazione e la gestione delle Carriere Alias" per la componente studentesca dell'Università Mediterranea.

- "Oltre la violenza- strumenti giuridici", 11 aprile 2025, Aula Magna Quistelli. Iniziativa organizzata dal Dipartimento DIGIES, l'ass. studentesca New Deal e promossa dal CUG UNIRC

- "Contrasto alla violenza di genere e diritti umani: La convenzione di Istanbul", 21 Novembre 2025, Aula Magna Quistelli. Iniziativa organizzata da dal Dipartimento DIGIES e Soroptimist Club Reggio Calabria.

- "Un impegno contro la mafia", 7 aprile 2025, Dipartimento DIGIES. Trentacinque opere in mostra in un ritratto di tutte quelle personalità che hanno incarnato ideali di legalità, giustizia e libertà, vittime innocenti che, con la loro esistenza e resistenza, hanno provato a ribellarsi ad un "sistema" ancora molto radicato nei nostri territori.

Coerentemente con quanto previsto nel Piano strategico 2024-26 -Linea strategica "Favorire in ogni ambito l'applicazione dei principi di equità, sostenibilità, inclusione, rispetto delle diversità" -Obiettivo D2, nonché con quanto previsto nel PAP--Linea di intervento 3-Obiettivo 1-*Azione 5*, è stato approvato ed adottato dall'Ateneo il Regolamento che prevede agevolazioni didattiche per alcune categorie di studenti con esigenze specifiche (D.R. N. 247/2025), quali: neo-genitori, studentesse in stato di gravidanza, caregiver familiari, studenti e studentesse in condizioni di inabilità temporanea- e delle studentesse e degli studenti lavoratori.

Nel corso del 2025 è stato anche approvato il nuovo "Regolamento di Ateneo per l'inclusione e il diritto allo studio delle studentesse e degli studenti con disabilità, *DSA e BES*", che amplia il quadro delle tutele previste a livello istituzionale. Le attività svolte in Ateneo nel 2025 in tema di interventi e servizi erogati a favore disabilità, inoltre, hanno riguardato studenti e studentesse con disabilità ai sensi della Legge 104/1992 e con DSA, in continuità con le misure già attive. Il Dipartimento DICEAM dell'Ateneo ha approvato nel CdD del 20/03/2025 anche le "Linee guida per lo svolgimento d'esame per studenti con disabilità e/o DSA.

Tali iniziative si inquadrano nell'*Azione 6* prevista nel PAP-Linea di intervento 3-Obiettivo 1.

In tema di pari opportunità, inclusione e contrasto ad ogni tipo di discriminazione, l'Ateneo ha approvato a gennaio 2025 il "Regolamento per l'attivazione e la gestione delle Carriere alias" (D.R. N. 45/2025) (*Azione 7* prevista nel PAP-Linea di intervento 3-Obiettivo 1) per la componente studentesca, che sperimenta un contrasto di genere e/o ha avviato un percorso di transizione di genere. Considerato che a settembre 2025 è stata attivata la prima carriera alias di una persona che ne ha fatto richiesta, gli uffici /settori competenti hanno affrontato e superato diverse difficoltà riguardanti soprattutto l'implementazione della carriera alias nei sistemi informativi, es ESSE3 e l'applicazione di cui si servono gli studenti/esse.

Nell'ambito dell'analisi e monitoraggio dei dati statistici in prospettiva di genere (*Azione 8* prevista nel PAP-Linea di intervento 3-Obiettivo 1), nel 2025 si è fatto riferimento al Bilancio di genere di Ateneo 2022-25.

Si fa presente che all’esito della rilevazione in tema di “Bilanci di genere” effettuata nel mese di Novembre 2025 dal Ministero per gli anni 2022, 2023 e 2025, è stata pubblicata la tabella di ricalcolo ed assegnazione della quota FFO agli Atenei in tema di Bilancio di genere, attribuendo una quota FFO alla Mediterranea per ciascuna annualità. Le risorse sono state assegnate esclusivamente agli Atenei che hanno adottato un Bilancio di genere ed hanno attuato azioni positive per la parità di genere a diversi livelli ed ambiti. Inoltre, il criterio di ripartizione fa riferimento al numero delle classi di laurea attive, attribuendo un peso a ciascuna classe compreso tra 0.9 e 1.2 sulla base della prevalenza di genere (neutro, femminile, maschile) rispetto alla prevalenza a livello nazionale per ciascuna classe.

Il processo di avvio al ciclo del bilancio di genere appena iniziato porterà alla individuazione di un gruppo di lavoro per la redazione di un nuovo bilancio di genere di Ateneo per il prossimo triennio.

*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 dell’*Azione 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)” prevista nel PAP -Linea di intervento 3- Obiettivo 3, si segnalano tra le altre date due comunicazioni in Ateneo: <https://share.google/adlxrxIEF8SnMXD1c>; <https://share.google/yf09j0s8AnXzmxWGq>.

I dati al 31/12/2025 relativi al gender gap nella composizione studentesca nelle diverse aree disciplinari (**Fig. 2**) evidenziano una prevalenza del genere maschile in aree disciplinari quali Ingegneria, Agraria, ed Economia (>50%) mentre la prevalenza delle ragazze (> 65%) si osserva nei corsi di Giurisprudenza, Architettura, Design e Scienze Umane. Nell’ambito dei corsi di laurea STEM, la sottorappresentanza del genere femminile riguarda i corsi di Laurea in Ingegneria ove nell’ A. 2025-26 si registra una presenza di ragazze pari al 24.3%, che rappresenta il valore più elevato registrato dall’AA2021-22 ad oggi.

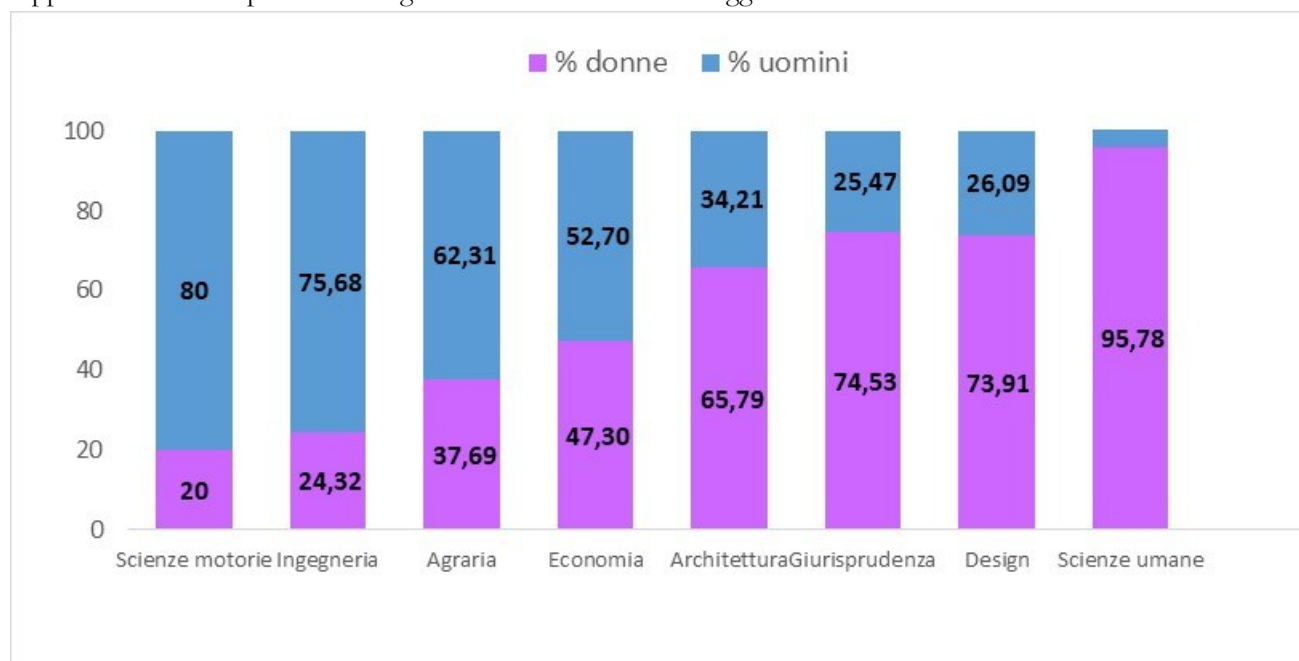


Figura 2-Composizione percentuale della componente studentesca iscritta ai corsi attivi in Ateneo al 31/12/2025

Il valore complessivo dell'“indicatore di prevalenza di genere” attribuito a livello Ministeriale per le annualità 2022, 2023, 2025 restituisce un quadro complessivamente positivo in Ateneo rispetto al quadro nazionale, poiché per tutti i 3 anni di rilevazione solo per 6 classi di laurea in Ateneo rispetto al totale delle classi attive è stato attribuito un punteggio 0.9 (“non virtuosi”) ovvero vi è una prevalenza maschile o femminile rispetto a “nessuna prevalenza di genere” che si registra a livello nazionale per quelle classi.

Tra le iniziative volte a favorire l'accesso del genere femminile nei corsi di laurea STEM per ridurre il “gap di genere” in tale ambito, sono previsti incrementi degli importi delle borse di studio per studentesse iscritte ai corsi di studio in materie S.T.E.M. (*Azione 3* prevista nel PAP- aggiornamento anno 2025). Inoltre nel corso del 2025, così come fatto nell'anno precedente, sono stati promossi numerose iniziative (*Azione 2* PAP aggiornamento anno 2025), quali:

-“YEP / Young Women Empowerment Program” Edizione 2025-2026, programma per il futuro delle giovani studentesse del Sud Italia ideato dalla Fondazione Ortygia e promosso in sinergia tra il CUG UNIRC ed il servizio *Job Placement di Ateneo* (<https://www.unirc.it/tutte-le-notizie/yep-young-women-empowerment-program-edizione-2025-2026>)

-Programma di Mentorship per giovani donne, nel campo dell'architettura e dell'ingegneria - “Donne che costruiscono” organizzato dall'Associazione AIDIA (RC) e promosso dall'Università Mediterranea.

- “Donne che Progettano il Futuro”: Laboratori tecnici formativi aperti ai laureati/e del territorio, iniziativa organizzata dall'associazione AIDIA, con il Patrocinio dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria. Il progetto è rivolto a chi desidera rafforzare le proprie competenze nei settori delle discipline STEAM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Arte e Matematica).

### 1.3.2 Fruizione per genere della formazione

È 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 2025”, nell'ambito del PIAO 2025-2027. 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 2025 il numero dei dipendenti e le ore annue fruite per la formazione. La Tabella evidenzia una maggiore presenza delle donne nella partecipazione a percorsi formativi. Nel corso del 2025 il personale che ha partecipato a corsi su tematiche proposte dal CUG è rappresentato in maggioranza da donne (62.5%).

### 1.3.3 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 2025 evidenzia una più bassa percentuale di componenti di genere femminile pari a 41.2% contro il 58.8% della componente maschile. Nella composizione dei Presidenti di commissione si osserva un forte squilibrio di genere (5D vs. 12U). Con riferimento, invece, alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2025 (**Tab. 1.8a**) non si sono svolti concorsi nel 2025.

### OSSERVAZIONI DEL CUG

*Considerato che i dati relativi alla composizione delle commissioni di concorso per il personale docente svoltisi nel 2025 non risultano 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-agg. 2026. 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.*

#### **1.3.4 Composizione per genere degli organi decisionali e di responsabilità**

Con riferimento alla distribuzione di genere negli Organi decisionali e di responsabilità al 31/12/2025, (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione (CdA) e Direzione di dipartimento) essa è caratterizzata da una % del genere maschile pari al 75% (Senato), 60% (CdA) 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 (56.45%) mentre nel ruolo di segretario di Dipartimento ricoperto da 5 persone complessivamente è presente una sola donna.

### 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.*

#### **1.3.5 Divari retributivi del personale per genere**

Nelle **Tabelle 1.5a e 1.5b** sono riportati rispettivamente i dati relativi al divario economico per il PTAB a tempo pieno nei diversi livelli di inquadramento ed il personale docente e ricercatore, suddivisi per genere.

## **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 (Linea di intervento 2 del PAP 2024-26-aggiorn. Anno 2025:

“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 1).

L'ultima rilevazione 2025 (riferita all'anno 2024) in Ateneo è stata condotta nell'ambito del Progetto “Good Practice” in collaborazione con il Politecnico di Milano. con una partecipazione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario del 27% (la prevalenza dei partecipanti è di genere femminile, 50.9%), in calo rispetto al 27.7% del 2024 ed al 36% del 2023. Nell'indagine 2025, il gradimento era stato espresso in una scala linkert con valori da 1 (Per nulla soddisfatto/a) a 6 (Molto soddisfatto/a). Il valore sintetico complessivo di Benessere Organizzativo della Mediterranea 2025, calcolato come media di tutte le domande, è pari a 3,47 collocandosi in un posizionamento non ottimale rispetto a tutti gli atenei partecipanti al progetto. Dal confronto con il dato complessivo rilevato nel 2024 (a. 2023), in cui l'Ateneo si posizionava nella prima metà più alta di valutazione con un punteggio di 4,1, emerge una diminuzione del livello di soddisfazione del PTAB in relazione al Benessere Organizzativo poiché le valutazioni del PTAB risultano tutte inferiori rispetto all'analisi effettuata nel 2024. In particolare, viene assegnato un ottimo risultato alle sezioni “Discriminazioni” e “Lavoro”, al contrario del punteggio basso assegnato alle sezioni “Equità” e “Carriera e sviluppo professionale”. Tale quadro è simile a quello rilevato nel 2024.

Per rafforzare i canali comunicativi e di ascolto (*Obiettivo 1-Azione 2*), nel corso del 2025 l'Università Mediterranea ha attivato uno sportello antiviolenza “SPAZIO D”, in collaborazione con l'Associazione Agape ed il CUG di Ateneo. Lo sportello si configura come uno spazio multifunzionale di ascolto, orientamento e supporto a cui possono rivolgersi gratuitamente tutte le persone che vivono situazioni di violenza, molestie o discriminazioni. Nel corso del 2025 sono stati promossi dal CUG ed organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane due corsi formativi a cui ha partecipato il PTAB sui temi “salute e sicurezza in prospettiva di genere” (*Obiettivo 1-Azione 3*). Inoltre, nell'ambito della promozione del benessere psicologico nella comunità studentesca nei suoi diversi aspetti: mente, corpo e relazioni sociali, si è svolto il 23 Ottobre, presso l'Ateneo, un convegno nell'ambito del progetto PRO-BEN. Nel corso del 2025 è stato anche approvato il Regolamento per la doppia carriera Studente-Atleta (Dual Career).

Il novero delle occasioni per lo svolgimento di attività ludico-sportive e per il benessere psicofisico degli studenti e del personale dell'Università Mediterranea si è arricchita di nuove e interessantissime novità, realizzate in collaborazione con alcune delle strutture sportive più prestigiose presenti in città in maniera gratuita o con tariffe e condizioni speciali, grazie a delle convenzioni attive (<https://www.unirc.it/tutte-le-notizie/i-nuovi-orari-della-palestra-di-ateneo>)

### OSSERVAZIONI DEL CUG

I dati dal 2023 al 2025 relativi all'indagine di clima evidenziano una progressiva riduzione nella partecipazione dei dipendenti all'indagine sul benessere organizzativo. Si ravvisa la necessità di attenzionare tale aspetto per comprenderne le cause, instaurando un processo partecipativo ed intervenendo per implementare azioni di miglioramento sulla base dei risultati analizzati.

## 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 attività ed organizzazione (PLAO) 2025-27 di Ateneo nelle sue componenti descrittive, nella performance organizzativa, individuale e nel sistema di misurazione della stessa, è reperibile al link: [https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto\\_allegati/2572110216191923100\\_Opiao\\_2025\\_2027.pdf](https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/moduli/downloadFile.php?file=oggetto_allegati/2572110216191923100_Opiao_2025_2027.pdf).

L'adesione al progetto "Good Practice", promosso e coordinato dal Politecnico di Milano, consente di usufruire della *baseline*, riferita al 2025, 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. Dall'indagine sul benessere organizzativo 2025 emerge che le valutazioni del personale della Mediterranea sulla performance organizzativa e personale risultano inferiori rispetto alla media nazionale.

#### 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 PTAB

Rocco Mafra, Ricercatore

Patrizia Frontera, Professoressa Associata

**Rappresentanza sindacale**

**Componenti effettivi:**

Maria Alessi, unità di PTAB

Stefania Giordano, unità di PTAB

Carmela Maria Mordà, unità di PTAB

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 dei componenti in rappresentanza dell’Amministrazione 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. È in programma 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-comitato-unico-di-garanzia>) 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 2025, il Comitato si è riunito quattro 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 2025 sono nel seguito sintetizzate. Si fa presente che il CUG svolge le proprie attività programmandole periodicamente 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.

Nell'ambito della **Linea di intervento 4: "Rafforzare il ruolo del CUG e sensibilizzare sui temi di sua competenza" -Obiettivo 1:** Dare visibilità alle attività del CUG sia all'interno di UNIRC che verso l'esterno, previsto nel piano di Azioni Positive, nel corso del 2025 sono state realizzate le seguenti azioni:

1. *Aggiornamento continuo dello spazio internet dedicato al CUG*
2. *Formazione specifica rivolta ai componenti del CUG e al personale che a diverso titolo opera in Ateneo in tema di pari opportunità, parità ed inclusione.*

### **Compiti propositivi**

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

- *Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2024-2026-aggiornamento anno 2025, approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle adunanze del 30 gennaio 2024. ([https://www.unirc.it/sites/default/files/2025-07/PAP\\_24-26\\_UNIRC\\_aggiornamento.pdf](https://www.unirc.it/sites/default/files/2025-07/PAP_24-26_UNIRC_aggiornamento.pdf)).*

Il Piano, rivolto a tutta la comunità dell'Ateneo, prevede azioni dirette e specifiche atte a rimuovere quegli ostacoli che impediscono di fatto la piena 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*

-4 Incontri formativi, su proposti dal CUG UNIRC ed organizzati dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane (cui l'Ateneo ha aderito per il 2025):

- "Consigliere/Consigliera di fiducia: le funzioni, il ruolo e l'interazione con gli altri organi", 20 Gennaio 2025 (piattaforma teams).

- "Il genere della salute tra cure e prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro", 20 Marzo 2025 (piattaforma teams). Il webinar ha visto la partecipazione di un elevato numero di dipendenti dell'Ateneo.

- *"Quanti generi di diversità? Promuovere nuovi linguaggi, rappresentazioni e saperi per educare alle differenze e prevenire l'omofobia e la transfobia"*, 15 maggio 2025 (piattaforma teams).

- *"Genere e sicurezza: le difficoltà normative della norma"*, 3 dicembre 2025 piattaforma teams).

➤ *Regolamenti*

- Proposta e predisposizione di un regolamento per l'attivazione e la gestione delle *Carriere Alias* per la componente studentesca dell'Università Mediterranea (<https://www.unirc.it/studiare/iscrizioni-e-immatricolazioni/carriere-alias>). Il Regolamento è stato emanato con D.R. n. 45/2025 ed è disponibile al link: [https://www.unirc.it/sites/default/files/2025-09/regolamento\\_attivazione\\_carriere\\_alias\\_unirc.pdf](https://www.unirc.it/sites/default/files/2025-09/regolamento_attivazione_carriere_alias_unirc.pdf). A settembre 2025 è stata attivata in Ateneo la prima carriera Alias. Il CUG, ai sensi del regolamento Art. 3 comma 1, valuta la sussistenza delle motivazioni a sostegno della richiesta attraverso un colloquio conoscitivo e di accoglienza.

- Proposta e predisposizione di un *"regolamento per il riconoscimento dello status di studente con esigenze specifiche che richiedono agevolazioni didattiche"*, quali: neo-genitori, studentesse in stato di gravidanza, *caregiver* familiari, studenti e studentesse in condizioni di inabilità temporanea- e delle studentesse e degli studenti lavoratori. L'attuazione di tale azione è in coerenza con quanto previsto nel Piano strategico 2024-26 -Linea strategica "Favorire in ogni ambito l'applicazione dei principi di equità, sostenibilità, inclusione, rispetto delle diversità"-Obiettivo D2.

➤ *Proposta di attivazione di uno Sportello anti-violenza-SPAZIO D*

Nel corso del 2025, su proposta del CUG UNIRC, è stato siglato un protocollo di intesa tra UNIRC e l'Associazione Centro Comunitario Agape riguardante l'attivazione presso l'Università degli studi Mediterranea di uno sportello-SPAZIO D, di ascolto, supporto ed orientamento sul tema della violenza di genere, uno spazio multifunzionale per un ascolto "non giudicante" contro molestie e discriminazioni, un presidio anonimo, gratuito e senza obbligo di denuncia, attivato nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza. Lo sportello è diventato operativo ad Ottobre 2025 (<https://www.unirc.it/tutte-le-notizie/spazio-d-sportello-antiviolenza-della-mediterranea>).

➤ *Iniziativa promosse/organizzate*

Nel corso del 2025, il Comitato Unico di Garanzia ha organizzato una iniziativa di sensibilizzazione sul tema della prevenzione e contrasto alla violenza di genere. (<https://www.unirc.it/tutti-gli-eventi/25-novembre-giornata-internazionale-contro-la-violenza-sulle-donne>).

Inoltre, in collaborazione con il Job Placement di Ateneo sono stati pubblicati e promossi 2 iniziative 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 consultivi**

Nel corso del 2025 il CUG (riunione CUG del 04/06/2025) è stato chiamato ad esprimersi in merito alla Circolare attuativa n. 1/2025 sul lavoro agile, su richiesta delle RSU e OO.SS. Inoltre, un data 13 gennaio 2025, la Presidente del CUG, in rappresentanza dell'organismo, è stata invitata dall' Amministrazione a partecipare ad un incontro con le rappresentanze sindacali per discutere su alcuni aspetti legati allo smart working del PTAB.

### **Compiti di verifica e monitoraggio**

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

- *Attività di monitoraggio sull' andamento del lavoro agile* svolta dal Comitato Unico di Garanzia (*Osservatorio del Lavoro agile*) nel corso del 2025, e redazione di un primo report sui dati di fruizione dello smart-working relativamente al periodo Febbraio 2024-Marzo 2025. La percentuale del personale che ha usufruito dello smart-working rispetto a quello complessivo in servizio è risultato circa pari a 81%. La percentuale del personale di sesso femminile (rispetto a quello complessivo che ha usufruito del LA) è risultata pari al 55% mentre quella di sesso maschile il 45%.
- *Rilevazione preliminare Progetto Rete dei CUG tra Enti ANSIDU* (Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario), effettuata per UNIRC dalla Presidente del CUG il 30/01/25.

### **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 2025 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)

Classi età Inquadramento	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		2	3				1		1
AREA COLLABORATORI		4	7	15	13	39	2	2	15	17	11	47
AREA FUNZIONARI			7	9	11	27		5	3	14	11	33
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'				3		3				7	1	8
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI				1		1					1	1
DIRETTORE GENERALE					1							
<b>Totale personale</b>		4	15	28	27	74	2	7	18	39	24	90
<b>% sul personale complessivo</b>		2,44%	9,15%	17,07%	16,46%	45,12%	1,22%	4,27%	10,98%	23,78%	14,63%	54,88%

**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 (O)	/	/	2	10	28	<b>40</b>	/	/	/	6	4	<b>10</b>
PROF. ASSOCIATI (A)	/	4	20	34	23	<b>81</b>	/	2	14	22	10	<b>48</b>
RICERCATORI (R)	/	/	2	11	11	<b>24</b>	/	/	/	9	3	<b>12</b>
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO A (RTDA)	/	1	3	/	/	<b>4</b>	1	5	2	/	/	<b>8</b>
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO B (RTDB)	/	2	3	/	/	<b>5</b>	/	2	2	2	/	<b>6</b>
RICERCATORI TENURE TRACK (RTT)	/	/	/	/	/	<b>/</b>	/	1	1	/	/	<b>2</b>
<b>Totale personale</b>	<b>/</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>154</b>	<b>/</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>86</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>2,92%</b>	<b>12,08%</b>	<b>22,92%</b>	<b>25,83%</b>	<b>64,17%</b>		<b>4,58%</b>	<b>7,08%</b>	<b>16,25%</b>	<b>7,08%</b>	<b>35,83%</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	15	28	25	72	43,90%	2	7	18	39	24	90	58,88%
Part Time 50%					2	2	1,22%							
Part Time >50%														
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>74</b>	<b>45,12</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>90</b>	<b>54,88%</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	80	1	20	5
IND. DI RESPONSABILITA' DI SETTORE	23	45.10	28	54.90	51
<b>Totale personale</b>	<b>27</b>	<b>48.21</b>	<b>29</b>	<b>51.79</b>	<b>56</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		4	14	24	22	<b>64</b>	<b>39,02%</b>	2	7	16	33	19	<b>77</b>	<b>46,95%</b>
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni										1	5		<b>6</b>	<b>3,66%</b>
Superiore a 10 anni			1	4	5	<b>10</b>	<b>6,10%</b>			1	1	5	<b>7</b>	<b>4,27%</b>
<b>Totale</b>	/	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>74</b>	<b>45,12%</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>90</b>	<b>54,56%</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	/	6	11	11	5	<b>33</b>	<b>13,75%</b>	/	9	4	4	1	18	<b>7,50%</b>
Tra 3 e 5 anni	/	/	8	8	8	<b>24</b>	<b>10,00%</b>	/	1	8	16	3	<b>28</b>	<b>11,67%</b>
Tra 5 e 10 anni	/	1	6	8	1	<b>16</b>	<b>6,67%</b>	/	1	5	4	3	<b>13</b>	<b>5,42%</b>
Superiore a 10 anni	/	/	4	28	48	<b>80</b>	<b>33,34%</b>	/	/	/	15	10	<b>25</b>	<b>10,42%</b>
<b>Totale</b>	/	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>55</b>	<b>62</b>	<b>154</b>	<b>64,17%</b>	/	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>86</b>	<b>35,83%</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, Funzionari ed Elevate Professionalità	23.529,87	23.699,56	169,69	
<b>Totale personale</b>	<b>81</b>	<b>104</b>		<b>100%</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	22.946,67	19.438,49	-3.508,18	
Ricercatore Tempo Determinato	28.746,60	29.899,36	1.152,76	
Ricercatori Universitari	36.796,87	35.217,22	-1.579,65	
Professori Associati	39.469,99	39.346,23	-123,76	
Professori Ordinari	59.583,60	58.807,14	-776,46	
<b>Totale personale</b>	<b>168</b>	<b>100</b>		<b>100%</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>/</b>	<b>/</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**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	1,22%	1	0,61%	3	1,83%
	Area Collaboratori	4	2,44%	1	0,61%	5	3,90%
Diploma di scuola superiore	Area Operatori	1	0,61%	/	/	1	0,61%
	Area Collaboratori	21	12,80%	30	18,29%	51	31,09%
	Area Funzionari	7	4,28%	4	2,44%	11	6,71%
Laurea	Area Collaboratori	3	1,83%	2	1,22%	5	3,90%
	Area Funzionari	2	1,22%	1	0,61%	3	1,83%
Laurea magistrale o v.o.	Collab. Esperto Linguist.	1	0,61%	1	0,61%	2	1,22%
	Area EP	3	1,83%	8	4,88%	11	6,71%
	Area Collaboratori	9	5,49%	12	7,32%	21	12,80%
	Area Funzionari	18	10,98%	28	17,07%	46	28,05%
	Direttore Generale	1	0,61%	/	/	1	0,61%
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca	Area Collaboratori	1	0,61%	2	1,22%	3	1,83%
Licenza di Avviamento Professionale Triennale	Area Collaboratori	1	0,61%	/	/	1	0,61%
<b>Totale personale</b>		<b>74</b>	<b>45,12%</b>	<b>90</b>	<b>54,88%</b>	<b>164</b>	<b>100%</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	%		
					Valori assoluti	

Nota: non si è svolto nessun concorso per il PTAB nel 2025

**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	30	58,82%	21	41,18%	51	<b>5D/12U</b>
<b>Totale</b>	<b>30</b>		<b>21</b>		<b>51</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	2.70%	/	/	/	/	/	/	/
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	6	7	27	26	66	89.19%	2	9	17	30	16	74	82.22%
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	1.11%
<b>Totale</b>	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	1	/	1	1.11%

(\*) il calcolo delle percentuali è stato fatto sul totale complessivo per genere che per il 2025 è stato 74 Uomini e 90 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	374	58,75%	270	41,93%	<b>644</b>
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	54	12,00%	396	88,00%	<b>450</b>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	53	16,06%	277	83,84	<b>330</b>
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	24	12,12%	174	87,87%	<b>198</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>					
Trasparenza	47	40,17%	70	59,83%	<b>117</b>
<b><u>Aggiornamento Professionale</u></b>					
"Soft Skill per lo Smart Working - Educazione alla Parità di Genere - Intelligenza Artificiale"	87	45,31%	105	54,69%	<b>192</b>
Sviluppo delle Risorse Umane Corso I	87	45,31%	105	54,69%	<b>192</b>
Nuovo Codice dei Contratti Pubblici	27	41,01%	39	59,09%	<b>66</b>
Qualità dei Servizi per il Governo Aperto	19	33,33%	41	66,67%	<b>60</b>
Nuovo portale ASI e Rapporti con Passweb: Aggiornamento 2025	0	0	1	100%	<b>1</b>
Le novità 2025 per i rimborsi delle spese di missione	0	0	1	100%	<b>1</b>

Il modello delle competenze e sua integrazione nel piano della performance	0	0	1	100%	<b>1</b>
Estrarre i dati giuridici da CSA	0	0	1	100%	<b>1</b>
Nuovo sistema di gestione delle attività in aula	2	15,38%	11	84,62%	<b>13</b>
Giornate formative su Acquisto di beni e servizi sotto soglia	16	48,48%	17	51,52%	<b>33</b>
Gli addetti della segreteria di direzione della Pubblica Amministrazione	0	0	4	100%	<b>4</b>
Assunzioni e graduatorie dopo il Decreto PA 2025: guida tra norme e regolamenti vigenti	0	0	1	100%	<b>1</b>
Il Fondo salario accessorio e la contrattazione decentrata dopo il Decreto PA (D.L. 25/2025 convertito in L.69/2025)	1	100%	0	0	<b>1</b>
La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza	33	34,74%	62	65,26%	<b>95</b>
Netwal - MIMIT “Valutazione delle domande di brevetto. Come si interpreta il rapporto di ricerca e la correlata opinione di brevettabilità”	1	100%	0	0	<b>1</b>
Software e intelligenza artificiale. La brevettazione delle innovazioni tecniche	1	100%	0	0	<b>1</b>
Ricerche brevettuali sui principali DB internazionali (espacenet, patentscope, etcc)	1	100%	0	0	<b>1</b>
Il Deep Tech e Knowledge Share: le nuove frontiere per generare impatto	1	100%	0	0	<b>1</b>
La proprietà intellettuale nei progetti e le collaborazioni tra professionisti: Strumenti e strategie	1	100%	0	0	<b>1</b>

Contabilita' Economico-Patrimoniale	14	58,33%	10	41,67%	<b>24</b>
Strategie di tutela dell'identità aziendale nel mercato reale e digitale	1	100%	0	0	<b>1</b>
Monitoraggio e rendicontazione progetti PNRR: sistema REGIS"2025.221.005 (CORSO SNA)	12	44,44%	15	55,56%	<b>27</b>
<b><u>Tematiche CUG</u></b>					
Il genere della salute tra cure e prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro	1	33,33%	2	66,67%	<b>3</b>
Quanti generi di diversità? Promuovere nuovi linguaggi, rappresentazioni e saperi per educare alle differenze e prevenire l'omofobia e la transfobia	1	33,33%	2	66,67%	<b>3</b>
Genere e sicurezza: le difficoltà applicative della normativa	4	40,00%	6	60,00%	<b>10</b>
<b>Altro (Informatiche)</b>					
Cyber sicurezza	13	65,00%	7	35,00%	<b>20</b>
<b>Totale partecipanti</b>	<b>370</b>	<b>42,48%</b>	<b>501</b>	<b>57,52%</b>	<b>871</b>
<b>Totale ore</b>	<b>172</b>		<b>170</b>		<b>342</b>