



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL

PERSONALE

ANNO **2022**

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 2022***

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

Indice

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



Premessa

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

La relazione annuale (anno 2022) redatta e approvata dal *Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria (CUG)* si articola in due parti: la prima che riporta l'analisi dei dati sul personale trasmessi dall'Amministrazione ed una descrizione delle misure adottate nell'anno di riferimento in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, conciliazione vita-lavoro; la seconda parte che presenta le attività svolte dal CUG nell'ambito dei propri compiti propositivi, consultivi e di verifica.

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

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI SUL PERSONALE ED AZIONI REALIZZATE NEL 2022

1.1 Dati sul personale

In questa sezione è presentata una analisi dei dati trasmessi dall'Amministrazione tramite gli Uffici di competenza sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, etc.. I dati sono riportati nelle tabelle in allegato alla presente relazione. Nel suo insieme al 31/12/2022 la composizione del personale e della componente studentesca dell'Ateneo è così ripartita (Fig. 1 e 2). La figura 2 evidenzia il gender gap nella composizione studentesca nelle diverse aree disciplinari con una prevalenza del genere maschile in aree disciplinari quali Agraria, Ingegneria ed Economia (>58%) mentre la presenza delle ragazze è >62% nei corsi di Architettura, Giurisprudenza, Design e Scienza della Formazione

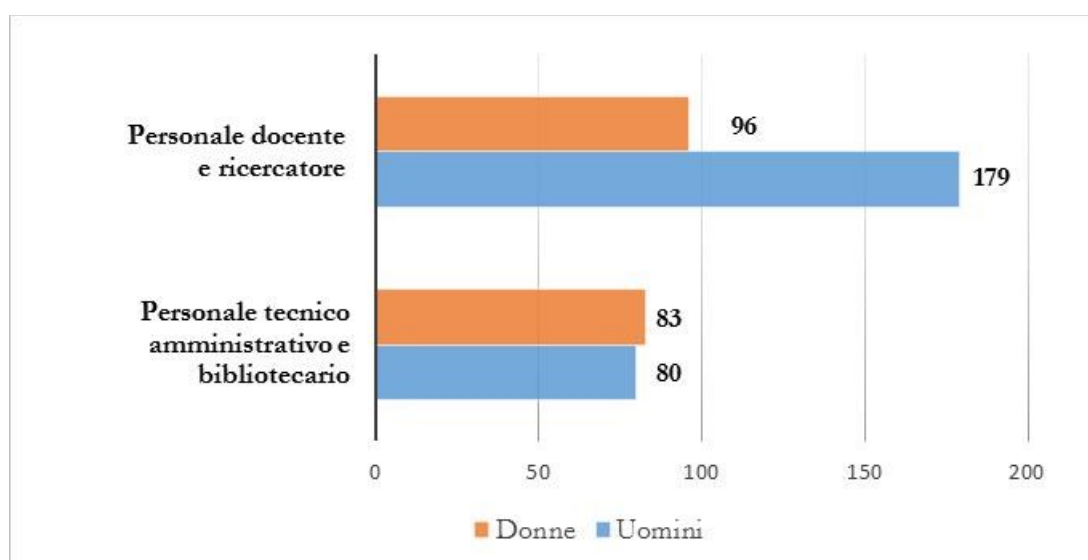


Figura 1-Composizione numerica del personale in Ateneo al 31/12/2022

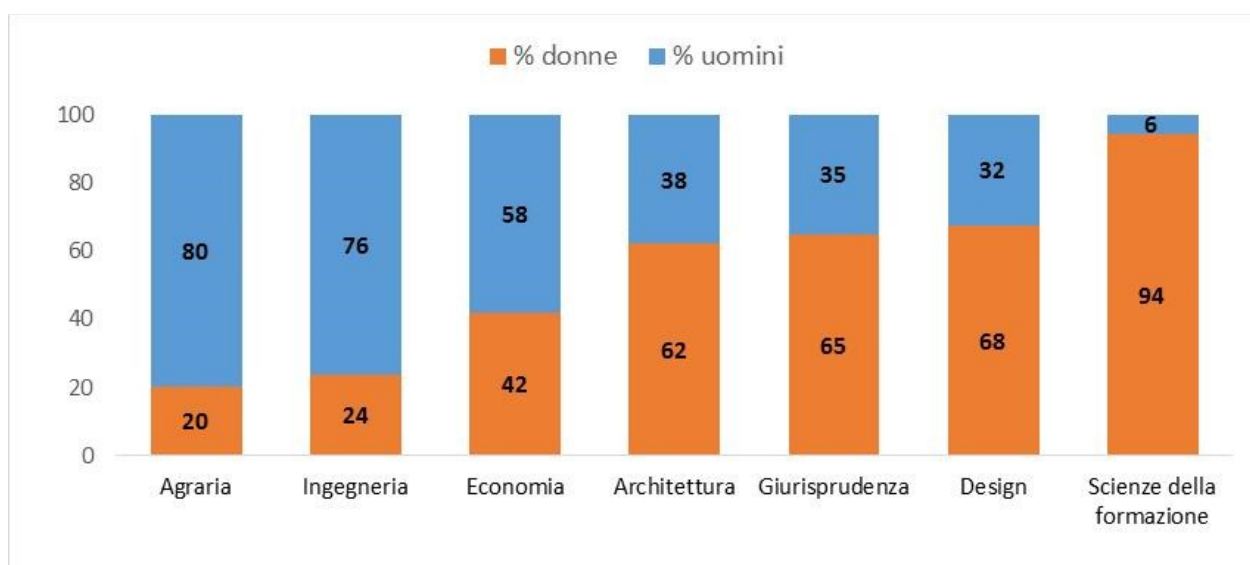


Figura 2-Composizione percentuale della componente studentesca iscritta ai corsi attivi in Ateneo al 31/12/2022

1.1.1 Personale tecnico-amministrativo

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

- una forte sotto-rappresentazione della classe di età “meno di 40 anni”. La classe di età numericamente più significativa è quella da 51-60 anni sia per gli uomini (25.2%) che per le donne (24.5%) sul personale complessivo, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti;
- la permanenza nel profilo e ruolo per quasi tutto il personale è superiore a 10 anni, a significare che non si registrano progressioni di carriera negli ultimi 10 anni;
- la percentuale del personale in possesso di elevato titolo di studio (laurea magistrale) nelle diverse posizioni economiche (Collab. Esperto Linguist., C, D, EP) è poco più del 50% (sul personale complessivo) mentre quasi il 43% ha un titolo di studio di diploma di scuola superiore. I dati appaiono ripartiti in maniera abbastanza equa tra le donne e gli uomini;
- il fenomeno della segregazione verticale non sembra riguardare il PTAB: il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile (83 unità di donne vs. 80 degli uomini) con il progredire della scala gerarchica.

I dati analizzati fanno emergere un quadro che presenta solo piccole variazioni rispetto all'anno precedente (Relazione CUG -anno 2021).

OSSERVAZIONI DEL CUG

Data l'anzianità di servizio del PTAB (il 25.8% del personale ha un'età maggiore di 60 anni) si ravvisa la necessità nel breve periodo di una programmazione di politiche assunzionali in grado di bilanciare le uscite dei pensionamenti favorendo altresì un ricambio generazionale.

Come riportato nel Piano dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2021-2023 approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo in data 7 ottobre 2021, l'Amministrazione ha già inteso dare copertura ai fabbisogni di personale TAB, che sono risultati estremamente elevati, riconoscendo l'esigenza ineludibile di dover colmare il gap legato alla riduzione numerica del PTAB mediante l'adozione di idonee strategie di reclutamento per l'acquisizione delle competenze necessarie, di mobilità e stabilizzazioni.

1.1.2 Personale Docente

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

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

- la percentuale di donne all'interno del personale docente e di ricerca dell'Ateneo è poco meno del 35 % dell'insieme ma essa decresce sensibilmente nelle posizioni di vertice della carriera: la presenza femminile tra i Professori di I fascia è, infatti, poco più del 20% rispetto al totale dei professori Ordinari in servizio al 31/12/2022. Il fenomeno appare abbastanza consolidato nel tempo, come è possibile desumere dal confronto dell'andamento della forbice delle carriere universitarie relative agli anni 2015-2021.

- nel periodo 2015-2022, tuttavia, la percentuale di donne nel ruolo di Professori Associati ha subito un incremento passando dal 28% al 38%, rispettivamente.
- le donne in maggior misura sono rappresentate nella categoria delle ricercatrici RTD A, ruolo per il quale la presenza femminile raggiunge il 50%.

1.2 Conciliazione vita/lavoro

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

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

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

Alla luce del quadro normativo recente, assume una notevole importanza l'approvazione del *Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) 2021-23* dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, quale sezione del Piano integrato di Ateneo 2021-2023. Il piano si configura quale strumento efficace di programmazione sistematica e strutturata del lavoro agile e delle sue modalità di attuazione e sviluppo. Il Piano Organizzativo del lavoro agile 2021-2023 (POLA) prevedeva l'adozione progressiva di una serie di misure organizzative propedeutiche all'introduzione sistematica del lavoro agile, in parte realizzate nel corso dell'anno 2021 e in parte avviate e in corso di realizzazione.

Tra le misure organizzative realizzate si segnala:

- *Mappatura dei processi e delle attività* e reingegnerizzazione degli stessi in modalità agile, in prospettiva triennale;
- *Indagine sul benessere organizzativo*, ai fini della valutazione dell'impatto dell'introduzione del lavoro agile su tutte le dinamiche relazionali (in collaborazione tra l'Amministrazione e il CUG). In tale contesto, i risultati emersi dal questionario sulla valutazione dell'impatto che lo *smart-working* ha avuto in Ateneo sul personale tecnico-amministrativo nel periodo in cui esso è stato sperimentato, hanno evidenziato un livello complessivo di soddisfazione pari al 53%. Il principale vantaggio riscontrato è stato "Riduzione tempi e/o costi di spostamento" mentre la maggiore criticità "Difficoltà di gestione dei tempi di lavoro/Eccessivo prolungamento degli orari di lavoro e stress da mancata "disconnessione".

L'Ateneo sta mettendo a punto il regolamento sul lavoro agile che, ad oggi, è in fase di adozione.

Come si evince dalla *Tabella 1.2*, la percentuale del personale con contratto di lavoro part-time nel 2022 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 (poco più del 6% dei dipendenti in part-time sono uomini e solo l'1.2% sono donne).

I permessi per congedi parentali orari (Tab.1.10) sono fruiti in misura nettamente prevalente dalla componente femminile del personale tecnico-amministrativo che ne ha fatto richiesta, mentre i permessi giornalieri sono quasi equamente distribuiti tra uomini e donne.

OSSERVAZIONI DEL CUG

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

1.3 Parità/pari opportunità

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

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

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

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_coordinamento.php), Delegato/a per la Disabilità e le Fasce deboli, Aree/Settori/Uffici preposti, Dipartimenti. Inoltre è stata avviata una rete esterna di rapporti con: il Gruppo di genere della CRUI, Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), altre università (nell'ambito del progetto UNIRE- università in rete contro la violenza di genere), enti ed istituzioni del territorio.

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

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

Nel corso del 2022 è stato approvato ed adottato dall'Ateneo un aggiornamento a tale piano, anche ai fini di soddisfare tutte le indicazioni e i requisiti contenuti nel “*Vademecum per la redazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani*” elaborato nel Luglio 2021 dal Gruppo di Lavoro sul GEP costituito in seno alla Commissione CRUI sulle tematiche di genere. In particolare, con l'aggiornamento del GEP è stata introdotta la nuova linea di intervento relativa alla “Prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni”, sono stati riorganizzati alcuni obiettivi operativi e ridefiniti i target temporali. La redazione del documento ed il suo monitoraggio è affidata al GEP TEAM”, che opera in sinergia con tutte le altre strutture dell'Ateneo supportato dagli organi di vertice.

Nell'anno 2022 le azioni realizzate in Ateneo in tema di pari opportunità e parità di genere sono di seguito riportate:

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

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

- “*Donne e ragazze nella scienza: diverse prospettive per guardare oltre le stelle più lontane*” in occasione della Giornata internazionale delle donne nella scienza , 11 febbraio 2022 (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/25412/evento-donne-e-ragazze-nella-scienza-diverse-prospettive-per-guardare-oltre-le-stelle-pi-lontane-11-febbraio-2022>). Durante l’evento online la Delegata alle Pari Opportunità di Ateneo ha presentato una relazione dal titolo: “Donne e scienza: uno sguardo all’Università Mediterranea”.

- *Opening Bauhaus Open Space* in occasione della giornata internazionale delle donne 8 marzo 2022 (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/25553/8-marzo-giornata-delle-donne-opening-bauhaus-open-space>)

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

- “*Uniti contro l’aggressione*”, 11 aprile 2022- seminario online sulle reazioni della comunità internazionale all’invasione dell’Ucraina da parte della Federazione Russa, organizzato nell’ambito del corso di dottorato di ricerca in Diritto ed Economia.

- “*Dike. ...non sono nata per condividere l’odio, ma l’amore...*”, 27 ottobre 2022- spettacolo teatrale organizzato dal DIGIES dell’Università Mediterranea

- *Solidarietà della Mediterranea alle donne e al popolo iraniano* , 13 ottobre 2022

(<https://www.unirc.it/studenti/articoli/26338/solidariet-delluniversit-mediterranea-alle-donne-ed-alla-popolazione-iraniana>)

-*Giornata internazionale contro la violenza sulle donne*, 25 Novembre 2022 –Iniziativa organizzata in Ateneo dal CUG in collaborazione con il gruppo coordinamento PO di Ateneo

(<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/26523/giornata-internazionale-per-leliminazione-della-violenza-contro-le-donne-25-novembre>)

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

Al fine di perseguire la finalità di garantire il diritto all'istruzione agli *studenti con disabilità e DSA*, come previsto nel PAP 2021-23, nel corso del 2022 sono state avviate alcune azioni positive di sostegno alla didattica. Tali azioni sono state effettuate grazie alla collaborazione tra i delegati di Dipartimento, i docenti delle varie discipline e l'ufficio Diritto allo Studio. Nello specifico sono stati assegnati n. 10 tutor, suddivisi in: 3 tutor alla pari, 4 specialistici e 3 volontari. Tale collaborazione ha consentito agli studenti di seguire i corsi e affrontare gli esami finali nei modi e nei tempi più consoni e a superare il tipo di difficoltà da loro vissuta.

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/dottorande, con particolare attenzione alle categorie sottorappresentate

-Comunicazioni sulle News della Homepage di Ateneo di riconoscimenti conferiti a ricercatrici/docenti della Mediterranea (N. 2, giugno 2022)

2. Promozione anche attraverso il sito del Job Placement di altre iniziative esterne finalizzate a supportare lo sviluppo professionale al fine di valorizzare le diversità , ridurre la mancata integrazione, e lo squilibrio di genere nelle carriere

Nel corso del 2022 sono stati promossi dal servizio *Job Placement di Ateneo* (<https://www.unirc.it/studenti/placement.php>) numerosi eventi/webinar/iniziative tra cui :

- “*Women @ Bain_Power, Future, Change*”, 3 Marzo 2022 –iniziativa promossa dal Job Placement in sinergia con il CUG
- “*Virtual Job Meeting STEM GIRLS*”, 31 Marzo 2022 -Una giornata di assunzioni dedicata al talento femminile, promossa dal Job Placement in sinergia con il CUG
- “*Women@Bain_Crack the Case Session*”, 30 giugno 2022- rivolto a studentesse universitarie al penultimo o ultimo anno di laurea magistrale interessate al mondo della consulenza strategica, promossa dal Job Placement in sinergia con il CUG
- Agrifestival*, 2-4 giugno 2022 Taurianova (RC)-evento patrocinato anche dal Job Placement e Dip Agraria UNIRC. Nell’ambito dell’evento è stato trattato il tema “L’imprenditoria femminile in Calabria” con interventi di imprenditrici locali e rappresentanti delle associazioni di categoria
- “*nclusion Job Day*”, 30 giugno e 27 Ottobre 2022- organizzati totalmente in digitale per mettere in contatto le persone con disabilità e/o appartenenti alle categorie protette con le aziende che offrono opportunità di lavoro facilitando colloqui diretti e inserimenti lavorativi, iniziativa promossa dal Job Placement in sinergia con il CUG.
- “*YEP-Young Women Empowerment Program*”, il mentoring per il futuro delle studentesse universitarie del Sud Italia, promossa dal Job Placement in sinergia con il CUG

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

-*Bilancio di genere 2022 dell’Università Mediterranea di Reggio Calabria*, approvato dagli organi di Ateneo nelle adunanze del 14 giugno 2022 e adottato con Decreto Rettorale del 14/09/2022. La pubblicizzazione del documento è avvenuta sia internamente all’Ateneo attraverso News (<https://www.unirc.it/comunicazione/articoli/26227/bilancio-di-genere-delluniversit-degli-studi-mediterranea-di-reggio-calabria-2022-2025>) che all’esterno attraverso la pubblicazione di articoli su quotidiani online e giornali cartacei.

Altre attività di raccolta dati in prospettiva di genere sono riportate nella seconda parte della presente relazione (Par. 2.0 Attività del CUG).

b) Fruizione per genere della formazione

E’ importante sottolineare il ruolo di primaria importanza rivestito dal piano di formazione del personale ai fini del miglioramento dei servizi pubblici e della valorizzazione dei dipendenti. La complessità delle procedure a carico delle Pubbliche Amministrazioni, che si inquadrano in contesti normativi articolati e soggetti a continue modifiche, richiede infatti che il personale sia adeguatamente formato e costantemente aggiornato. Inoltre, il

tema della formazione è cruciale anche sotto il profilo motivazionale e del benessere organizzativo in quanto un'adeguata formazione, oltre ad essere necessaria per affrontare il lavoro quotidiano, rende il personale partecipe dei cambiamenti e dei processi in atto e contribuisce alla sua crescita professionale. Il Piano di formazione del PTAB ha carattere triennale: per l'anno 2022 l'Amministrazione ha adottato un "Catalogo formativo" determinato dall'esito di un'analisi dei fabbisogni di formazione presso Responsabili di Struttura. Con riferimento "all'attività di "formazione", la *Tabella 1.11* indica per l'anno 2022 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 ed un più alto monte ore di formazione mediamente fruite rispetto agli uomini (1157 rispetto a 766). Nel corso del 2022 il personale che ha partecipato a corsi su tematiche di proposte dal CUG è costituito in prevalenza da donne nella percentuale del 78.5%.

Nell'ambito della formazione per dipendenti pubblici, si segnala *PA 110 e lode* ovvero un protocollo d'intesa siglato il 17/02/2022 tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria per favorire l'iscrizione del personale della Pubblica Amministrazione a corsi di studio di I e di II livello, nonché a master e corsi di perfezionamento o formazione, attraverso percorsi dedicati e a condizioni agevolate (https://www.unirc.it/studenti/pa_110_lode.php).

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 2022 evidenzia una bassa percentuale di componenti di genere femminile pari a 36.5% contro il 63,5% della componente maschile. Tale squilibrio di genere si osserva anche nella composizione dei Presidenti di commissione. Con riferimento, invece, alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2022 (*Tab. 1.8a*) si osserva pressoché un equilibrio di genere sia nei ruoli di membro che di Presidente delle commissioni.

OSSERVAZIONI DEL CUG

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

d) Composizione per genere degli organi decisionali e di responsabilità

La composizione degli organi decisionali (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Direzione di dipartimento) è caratterizzata da una netta superiorità numerica del genere maschile con percentuali pari all'80% (CdA), 75% (Senato) e 100% (Direzione dipartimentale).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale (segreteria dei Dipartimenti, responsabilità di settore) (*Tab. 1.3*), la composizione per genere evidenzia una lieve prevalenza delle donne con una percentuale pari a 57%.

OSSERVAZIONI DEL CUG

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

e) *Divari retributivi del personale per genere*

Nelle tabelle 1.5a e 1.5b sono riportati i dati relativi al divario economico per il PTAB a tempo pieno e il personale docente, rispettivamente suddivisi per genere. Le retribuzioni medie nette del personale tecnico-amministrativo femminile nei diversi livelli di inquadramento (cat. B – C – D – EP) sono leggermente inferiori a quelle del personale maschile (il divario economico donne/uomini è pari al 3.8%, Tab. 1.5a); una situazione analoga si osserva per il personale docente e ricercatore per il quale si evidenzia una minore retribuzione media complessiva per le donne, in particolar modo nel ruolo di Professori Associati (il divario è pari a 5.94%).

1.4 Benessere del personale

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

Nell'ambito della **Linea di intervento 2.** "Migliorare il benessere lavorativo ed organizzativo del personale e della componente studentesca" del PAP 2021-23 (aggiornamento anno 2022) di Ateneo, sono state realizzate le seguenti azioni:

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

1. **indagini di clima** rivolte a tutta la comunità di Ateneo, al fine di verificare anche gli effetti del nuovo assetto organizzativo delle strutture dell'Amministrazione centrale e Dipartimentali nonché valutare l'impatto della sperimentazione del lavoro agile da parte del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario.

Nel corso del 2022 (febbraio-marzo) è stata realizzata su proposta del CUG l'indagine rivolta in una prima fase al personale tecnico-amministrativo. La partecipazione, facoltativa e anonima, ha previsto la compilazione di un questionario in modalità online. La partecipazione all'indagine del personale è stata pari al 46.20%. L'implementazione del questionario e la presentazione dei risultati è stata curata dal CUG in collaborazione con l'Area Sistemi Informativi e Statistica di Ateneo (Presentazione report del 08/11/2022).

I risultati emersi evidenziano aree che hanno registrato una più alta percentuale di giudizi positivi (superiori al 50%) quali: "La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro", "Le discriminazioni", "I miei colleghi", "Il senso di appartenenza", "L'immagine della mia amministrazione", "Il mio responsabile e la mia crescita", "Il mio responsabile e l'equità". D'altro canto aree quali: "L'equità della mia amministrazione", "Il mio lavoro e lo sviluppo professionale", "Il contesto del mio lavoro", "La mia organizzazione", "Le mie performance" hanno registrato giudizi negativi superiori al 50%.

-In tema di benessere e salute, a marzo 2022 è stato riaperto il centro fitness di Ateneo dopo l'interruzione legata alla emergenza Covid19. L'ingresso al *Centro Fitness* è gratuito, ed è riservato agli studenti e al personale universitario docente e non docente. Inoltre, il CRAL Mediterranea ha siglato ad aprile 2022 due nuove

convenzioni con una Parafarmacia e Poliambulatorio specialistico di Reggio Calabria per usufruire della scontistica riservata ai soci.

-nel periodo 20 giugno-29 luglio 2022 è stato attivato il *Centro Ricreativo Estivo* della Mediterranea, rivolto a tutti i bimbi (figli, nipotini) del personale dell'Università di età compresa fra i 3 e i 14 anni, presso la Cittadella Universitaria

OSSERVAZIONI DEL CUG

I risultati delle indagini sul benessere lavorativo e organizzativo del PTAB condotte nel corso del 2022 evidenziano alcuni aspetti di criticità da analizzare e attenzionare, avanzando eventuali proposte di re-indirizzo. Alcune proposte del CUG sono riportate nella relazione di presentazione dei risultati del questionario (https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/Indagini_di_clima_UNIRC_2022.pdf).

E' opportuno tener conto che l'anno 2022 per l'Ateneo reggino è stato caratterizzato dal necessario succedersi alla Governance dell'Ateneo di più figure istituzionali. Anche tutto l'apparato amministrativo è stato oggetto di una complessa riorganizzazione, in parte già attivata nell'anno precedente e consultabile, nelle linee generali al link https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina851_atti-amministrativi-general.html e nella Sezione 3 del Piano integrato di attività e organizzazione (PLAO) 2023-25.

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

1.5 Performance

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

Il Piano integrato di Ateneo 2021-23 nelle sue componenti descrittive, nella performance organizzativa, individuale e nel sistema di misurazione della stessa è reperibile alla pagina web di Ateneo: (https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/unirc/Piano%20Integrato%20Ateneo%202021_2023_completo.pdf).

OSSERVAZIONI DEL CUG

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

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

2.1 Composizione

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

Presidente: Daniela Dominica Porcino

Professoressa Associata-Delegata del Rettore per le Pari opportunità

Amministrazione

Componenti effettivi:

Anna Maria Belvedere, unità di PTA
Lucio Maria Bonaccorsi, Professore Associato
Concettina Marino, Professoressa Associata

Rappresentanza sindacale

Componenti effettivi:

Amelia Filomena Canale, unità di PTA
Anna M. De Angelis, unità di PTA
Maria Tortorella, unità di PTA

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

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

- Il Rettore o da un suo delegato che lo presiede;
- 3 componenti designati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione, ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001;
- 3 componenti designati dal Rettore, sentito il Direttore Generale.

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

2.2 Operatività

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

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

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

Nel corso del 2022, il Comitato si è riunito due volte.

2.3 Attività svolta dal CUG

Le principali azioni e attività svolte dal CUG dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria nell'anno 2022 sono nel seguito sintetizzate. Si fa presente che il CUG svolge le proprie attività programmandole trimestralmente individuando dei gruppi di lavoro delegati a svolgere varie attività: segreteria, verbalizzazione, organizzazione di eventi, raccolta ed elaborazione dati, rapporti con l'Amministrazione e con enti esterni, aggiornamento pagina web, etc.

Compiti propositivi

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

- *Piano di Azioni Positive (PAP) per il triennio 2021-2023 (aggiornamento anno 2022)*- Approvato dal Senato Accademico nell'adunanza del 9 marzo 2022 e dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 10 marzo 2022
(https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/PAP_2021_23_aggiornamento.pdf)

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

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

- *Proposta di una indagine di clima rivolta al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario e valutazione esiti*

L'ultima indagine sul benessere organizzativo e sullo smart-working rivolta al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario è stata condotta in Ateneo, su proposta del CUG, a marzo 2022 (https://www.unirc.it/documentazione/media/files/darte/CUG/Indagini_di_clima_UNIRC_2022.pdf). La presentazione dei risultati da parte del CUG è stata accompagnata da alcune proposte di azioni per migliorare il livello di benessere complessivo del personale.

- *Proposta di attività formative rivolte al PTAB di Ateneo dal titolo: "Il ruolo degli Organismi di parità negli Atenei italiani: strumenti e prassi"*

N. 8 seminari organizzati dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane 26 aprile- 6 dicembre 2022. Il ciclo di seminari ha avuto una partecipazione complessiva di 87 dipendenti.

- *Iniziative promosse/organizzate*

Nel corso del 2022, il Comitato Unico di Garanzia ha promosso e/o organizzato complessivamente sei 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

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

➤ *Rilevazioni dati/informazioni*

1. Scheda di rilevazione (MUR) delle attività svolte in Ateneo in tema di “Fenomeni di Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza”- 31 gennaio 2022.
2. Ricognizione degli insegnamenti, lezioni e moduli dedicati a tematiche di genere nell'ambito dell' offerta formativa della Mediterranea con il supporto della delegata PO del Dipartimento DIGIES-aprile 2022
3. Indagine su “Governance negli Atenei italiani predisposto dalla Commissione CRUI sulle tematiche di genere”. La compilazione del questionario è stata curata dalla Presidente del CUG UNIRC- giugno 2022

Compiti consultivi

Nel corso del 2022 il CUG non è stato chiamato ad esprimere alcun parere.

Infine, nell'ambito della **Linea di intervento 4**. “Rafforzamento del ruolo del CUG e della collaborazione con altri organismi” prevista nel piano di Azioni Positive, **Obiettivo 1:**“Dare visibilità alle attività del CUG sia all'interno di UNIRC che verso l'esterno”, nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti azioni:

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

Nel corso del 2022 i componenti del CUG hanno partecipato ad attività di formazione specifica ovvero il ciclo di seminari formativi dal titolo: “*Il ruolo degli Organismi di parità negli Atenei italiani: strumenti e prassi*” (N. 8 seminari) organizzati dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane a partire dal 26 aprile 2022 fino al 6 dicembre 2022.



Considerazioni conclusive

Nell'ambito della attività di verifica da parte del CUG dell'attuazione del *Piano triennale di azioni positive 2021-23* adottato dall'Università Mediterranea (e suo aggiornamento) in tema di pari opportunità, benessere lavorativo, conciliazione vita-lavoro, è emerso che nell'anno 2022 sono state intraprese in Ateneo numerose iniziative/azioni positive per il raggiungimento dei obiettivi specificati per le 4 linee di intervento.

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



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

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<i>CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO</i>										
CATEGORIA B				1	3				1	1
CATEGORIA C		2	11	23	10		1	19	17	7
CATEGORIA D			3	14	8			4	17	9
CATEGORIA EP				2	2				5	1
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI				1						1
DIRETTORE GENERALE										
Totale personale	0	2	14	41	23	0	1	23	40	19
% sul personale complessivo	0,0%	1,2%	8,6%	25,2%	14,1%	0,0%	0,6%	14,1%	24,5%	11,7%

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

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
<i>DOCENTI E RICERCATORI</i>										
PROF. ORDINARI			2	9	25			1	4	4
PROF. ASSOCIATI		2	19	39	19		3	15	20	11
RICERCATORI			3	17	13			5	5	6
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO A	1	11	2				9	4	1	
RICERCATORI TEMPO DETERMINATO TIPO B		5	10	2			4	4		
Totale personale	1	18	36	67	57	0	16	29	30	21
% sul personale complessivo	0,36%	6,55%	13,09%	24,36%	20,73%	0,00%	5,82%	10,55%	10,91%	7,64%

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		1	14	39	21	75	93,8%	0	1	23	40	18	82	98,8%
Part Time 50%		1		2	2	5	6,3%						0	0,0%
Part Time >50%						0	0,0%					1	1	1,2%
Part Time <50%						0	0,0%						0	0,0%
Totale	0	2	14	41	23	80	100,0%	0	1	23	40	19	83	100,0%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ 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 RESPONSABILITÀ SEGRETARI DI DIPARTIMENTO	4	66%	2	33%	6
IND. DI RESPONSABILITÀ DI SETTORE	18	40%	27	60%	45
Totale personale	22	43%	29	57%	51

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		2	4			6	7,5%			6	1	1	8	9,6%
Tra 3 e 5 anni						0	0,0%						0	0,0%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	2,5%		1				1	1,2%
Superiore a 10 anni			9	40	23	72	90,0%			17	39	18	74	89,2%
Totale	0	2	14	41	23	80	100,0%	0	1	23	40	19	83	100,0%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale personale	% sul totale complessivo
Inferiore a 3 anni	1	14	21	16	4	56	31%		9	19	16	2	46	48%
Tra 3 e 5 anni		3	6	1		10	6%		7	3			10	10%
Tra 5 e 10 anni		1	6	13	5	25	14%			2	6		8	8%
Superiore a 10 anni			3	37	48	88	49%			5	8	19	32	33%
Totale	1	18	36	67	57	179	100%	0	16	29	30	21	96	100%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Donne/Uomini	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
PTAB cat. B – C – D – EP	23.162,60	22.284,18	878,42	3,8%
Totale personale	72	73	-1	-1.4%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

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

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

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Donne/Uomini	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori	%
Tecnologi	-	-	-	-
Ricercatore Tempo Determinato	25.776,05	24.522,78	1.253,27	4,86%
Ricercatori Universitari	31.475,10	31.301,27	173,83	0,55%
Professori Associati	38.990,29	36.672,49	2.317,80	5,94%
Professori Ordinari	53.367,26	52.093,66	1.273,60	2,39%
Totale personale	163	88	75	46,01%

Fonte dati CSA-CINECA ateneo

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

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

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

L'unità di personale considerata nel 2022 era in aspettativa

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

Titolo di studio	Profilo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% sul personale complessivo	Valori assoluti	% sul personale complessivo
Inferiore al Diploma superiore	Posiz. Economica B	2	2,5%	2	2,4%	4	2,5%
	Posiz. Economica C	4	5,0%	1	1,2%	5	3,1%
Diploma di scuola superiore	Posiz. Economica B	2	2,5%		0,0%	2	1,2%
	Posiz. Economica C	29	36,3%	29	34,9%	58	35,6%
	Posiz. Economica D	6	7,5%	4	4,8%	10	6,1%
Laurea	Posiz. Economica C	1	1,3%		0,0%	1	0,6%
	Posiz. Economica D		0,0%		0,0%	0	0,0%
Laurea magistrale o v.o.	Collab. Esperto Linguist.	1	1,3%	1	1,2%	2	1,2%
	Posiz. Economica EP	4	5,0%	6	7,2%	10	6,1%
	Posiz. Economica C	11	13,8%	14	16,9%	25	15,3%
	Posiz. Economica D	19	23,8%	26	31,3%	45	27,6%
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca		1	1,3%		0,0%	1	0,6%
Licenza di Avviamento Professionale Triennale	Posiz. Economica C		0,0%		0,0%	0	0,0%
Abilitazione Professionale	Posiz. Economica C		0,0%		0,0%	0	0,0%
Totale personale		80	100,0%	83	100,0%	163	100,0%

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	%	
Procedura di mobilità	4	80%	4	66,7%	8	72,7%	1U
Concorsi riservati	1	20%	2	33,3%	3	27,3%	1D
Totale personale	5	100%	6	100%	11	100%	
% sul personale complessivo							

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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorsi per docenti e ricercatori	61	63,5	35	36,5	96		6D e 26U
Totale	61	63,5	35	36,5	96	100%	

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

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul PTAB*	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	% sul PTAB*
Personale che fruisce di part time a richiesta		1		2	2	5	3.06%					1	1	0.61%
Personale che fruisce di telelavoro	0													0
Personale che fruisce del lavoro agile				1		1	0.61%					1	1	0.61%
Personale che fruisce di orari flessibili	Tutto il personale fruisce della flessibilità nell'orario di servizio ("Flessibilità in entrata ed in uscita")													
Altro (Distacco sindacale)					1	1	0.61%						0	
Totale		1		3	3	7	4.29%					2	2	1.23%

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	388	53,4%	338	46,6%	726
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	3	1,4%	219	98,6%	222
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	44	51,2%	42	48,8%	86
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	9,4%	29	90,6%	32

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

	UOMINI		DONNE		Totale
	Totale partecipanti	%	Totale partecipanti	%	
Sicurezza, anticorruzione, trasparenza	82	45,6%	98	54,4%	180
Aggiornamento professionale	11	57,9%	8	42,1%	19
Manageriali - Relazionali	15	31,3%	33	68,8%	48
Tematiche CUG	17	21,5%	62	78,5%	79
Violenza di genere	0		0		0
Altro (Informatiche)	12	31,6%	26	68,4%	38
Totale partecipanti	137		227		364
Totale ore	765.5		1157		1922.5



RELAZIONE DEL COMITATO UNICO
DI GARANZIA SULLA SITUAZIONE DEL
PERSONALE
ANNO**2022**

UNIVERSITÀ MEDITERRANEA DI REGGIO CALABRIA