



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Magnifico Rettore

Al Senato Accademico

Al Consiglio di Amministrazione

Al Nucleo di Valutazione

Al Direttore Generale

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

## **PREMESSA**

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione 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*”.

### **Finalità**

La relazione ha un duplice obiettivo: offrire uno quadro della situazione del personale, analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e, al tempo stesso, costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel “Piano di Azioni Positive” adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria amministrazione per trarre conclusioni in merito all’attuazione delle azioni svolte sulle tematiche di competenza: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze, anche morali e psicologiche, sul luogo di lavoro.

### **Struttura della Relazione**

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dagli uffici, sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.) (All.1).
- dalle indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e alle azioni messe in campo (All.2).

Nella **seconda parte** della relazione viene analizzato il rapporto tra il CUG e i vertici dell’amministrazione e viene offerta una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### **SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE**

La prima tabella che viene esaminata, 1.1a, riguarda la composizione di genere degli organi, sia monocratici che collegiali, previsti dallo Statuto, ivi compresi le/i consulenti e le/i delegate/i del Magnifico Rettore.

Per quanto riguarda gli organi di vertice: Rettore, Direttore Generale, Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico, si registra una preponderanza degli uomini rispetto alle donne.

Paritaria o quasi, e alcune volte a vantaggio delle donne, risulta la composizione del Nucleo di Valutazione (u.5 – d.4), del Collegio dei Revisori (u.2 – d.3), del Presidio di Qualità (u.2 – d.4), del Consiglio degli Studenti (u.5 – d.4), del Collegio di Disciplina per i Docenti (u.4 – d.3), del Collegio di Disciplina per gli Studenti (u.3 – d.2). Per quanto riguarda il Comitato Unico di Garanzia, la composizione è paritaria nel complesso tra componenti effettivi e supplenti, considerando nel novero anche la Presidente. Nell'ambito dei componenti effettivi, la componente femminile è preponderante, se si guarda al personale tecnico amministrativo e, sostanzialmente paritaria, se si guarda alla componente docente.

In sede di relazione per l'anno 2019, il CUG ha avanzato la proposta, finalizzata al miglioramento dell'analisi, di estrapolare i dati sulla ripartizione per generi degli altri incarichi del personale docente, oltre a quelli relativi agli incarichi di vertice, quali per esempio i dati relativi alle/ai direttrici/direttori di dipartimento e alle/ai coordinatrici/coordinatori di corso di studio.

L'amministrazione ha fornito i seguenti dati:

<b>GENERE</b>	<b>Coordinatori_corsi</b>	<b>I fascia + II fascia</b>	<b>% su tot_coord</b>	<b>% su tot_docenti</b>
UOMINI	170	623	66,67%	27,29%
DONNE	85	317	33,33%	26,81%
TOTALE	255	940	100,00%	27,13%

**Fonte:** dati forniti dall'Area Sistema Informativo e Portale d' Ateneo  
Anno di riferimento 2020.

I dati forniti dall'amministrazione riguardano tutti gli incarichi attivi nel 2020 di coordinamento di corsi di studio, prendendo in considerazione i corsi di laurea ed i



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

corsi del post-laurea (Dottorati, Scuole di specializzazione, Master di I e II livello e Corsi di perfezionamento).

La percentuale per genere relativa all'incarico di coordinatrice/ore di corso di studio, calcolata rispetto al totale, mostra un evidente sbilanciamento (66,7% uomini e 33,3% donne), che rispecchia la diversa numerosità di uomini e donne fra le/i Professoressa Professori Ordinarie/i e Associate/i (66,3% uomini e 33,7% donne).

Difatti se si calcolano le percentuali di coordinatrici/ori per genere rispetto al totale delle/i docenti per genere i valori sono assolutamente bilanciati: 27,29% uomini e 26,81% donne.

Anche la carica di Direttore di dipartimento è rivestita in maniera preponderante da uomini: su 16 Dipartimenti in Ateneo ci sono 4 Direttrici donna e 12 Direttori uomini. Il dato dipende dall'originaria diversa numerosità di uomini e donne fra i docenti di I e II fascia (66,3% uomini e 33,7% donne). Qui, però, la percentuale è maggiormente sfavorevole per le donne (75% uomini e 25% donne). Ciò risente sia della circostanza che la Direzione di un Dipartimento è riservata alle/agli Ordinarie/i, che in assoluto sono in maggioranza uomini.

Si ritiene anche che il ruolo di Coordinatrice/ore di Corso di Studi sia più di carattere amministrativo burocratico, mentre quello di Direzione del Dipartimento abbia carattere più politico e più spesso riconosciuto alla componente maschile, secondo uno stereotipo di genere che andrebbe criticamente rivisto.

La tabella 1.1b sulla ripartizione del personale dirigenziale per genere ed età evidenzia una preponderanza di dirigenti uomini (4) rispetto alle dirigenti donna (2).

Per quanto riguarda i dati relativi alla composizione del personale dell'Ateneo, al fine di garantire una reale rappresentazione in un'ottica di genere, il gruppo di lavoro della CRUI per il Bilancio di Genere ha proposto la duplicazione di alcune tabelle per le due diverse componenti (personale docente e personale tecnico-amministrativo).

L'Amministrazione ha fornito i dati sulla composizione per genere, differenziati tra personale docente e tecnico amministrativo, relativamente alla ripartizione per genere ed età in riferimento all'inquadramento, all'anzianità, alla retribuzione ed alla composizione delle commissioni di concorso.

Analizzando la tabella 1.1c, si rileva sul dato aggregato una minima differenza a favore degli uomini (uomini 52,52 – 47,46 donne). Sul dato disaggregato per fasce di età e inquadramento, si rilevano alcune differenze a favore dell'uno o dell'altro genere: in



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

categoria D risultano inquadrati 240 uomini e 299 donne ed, invece, in categoria C 304 uomini e 241 donne.

In categoria EP risultano inquadrati 36 uomini nel 2020, in aumento rispetto ai 31 dell'anno precedente, mentre il numero di donne rimane costante (25). Per dare una maggiore concretezza al dato bisognerebbe anche conoscere le eventuali cessazioni dal servizio.

Con riferimento al personale docente (tabella 1.1c.bis), i dati mostrano in maniera evidente una predominanza netta del genere maschile sia nel ruolo di PO che in quello di PA per tutte le fasce di età. Questo trend è meno evidente, ma sempre presente, nella fascia delle/i ricercatrici e ricercatori. I dati più preoccupanti sono quelli delle/i PO tra i 41-50 anni di età (D15-U40) e tra i 51-60 anni di età (D46-U109), ma anche dagli altri emerge un significativo squilibrio di genere.

Nel 2020 il numero di PO e PA donne è lievemente aumentato, senza riuscire ad incidere in modo significativo sullo squilibrio di genere complessivo.

Si conferma, quindi, l'esistenza di un fenomeno di *leaky pipeline* ovvero della difficile progressione in ruolo delle donne. Si ribadisce la necessità di trovare strumenti per incidere sulle progressioni di carriera in maniera mirata a superare il *gender gap*, magari studiando precisi criteri all'interno dei piani strategici di Ateneo e dei singoli Dipartimenti, che siano in ogni caso compatibili con la natura delle procedure selettive (concorsi pubblici), attraverso le quali la progressione in concreto si realizza. Dalla tabella 1.3 relativa alle posizioni di responsabilità del personale tecnico amministrativo, appare una situazione, in termini percentuali, abbastanza omogenea nella distribuzione degli incarichi. Rispetto al 2019 si registra un aumento degli incarichi - riservati alla ctg EP – assegnati agli uomini, compatibile con l'aumento percentuale registrato nel 2020 del personale di ctg EP di sesso maschile, mentre si conferma complessivamente un maggior numero di incarichi - riservati alla ctg D - assegnati a donne, compatibile con la presenza in questa categoria in prevalenza di personale di sesso femminile.

Anche i dati sulla permanenza nelle diverse categorie, sempre relativamente al personale tecnico-amministrativo, suddiviso per classi di età (tabella 1.4a) mostrano una situazione abbastanza omogenea.

La tabella 1.4b descrive i dati relativi all'anzianità del personale docente, ripartiti per età e per genere, estrapolati dalla procedura CSA CINECA. La tabella sostanzialmente



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

conferma come il divario di genere aumenta all'aumentare della classe di anzianità, in modo direttamente proporzionale, per cui:

- nella classe di anzianità tra 5 e 10 anni - che, facendo riferimento ai tempi medi di progressione di carriera da ricercatrice/ricercatore a docente di II fascia, rappresenta l'area delle/i possibili associate/i - abbiamo 139 uomini e 90 donne;
- nella classe di anzianità superiore a 10 anni - dunque, nella possibile fase di progressione di carriera da associata/o ad ordinaria/o - abbiamo 423 uomini e 229 donne. Qui si realizza il maggiore squilibrio di genere.

La tabella 1.5a, relativa alla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo, riporta poche differenze non particolarmente significative in termini di divario economico, a favore dell'uno o dell'altro genere.

Anche nella tabella 1.5b, relativa alle differenze retributive per il personale docente, non si registra un divario di genere, in valori assoluti, per le fasce di PO e PA mentre per la fascia relativa al ruolo RU la differenza retributiva in termini di valori assoluti è a favore delle donne. Questa differenza potrebbe essere dovuta a una maggiore permanenza nel ruolo di RU delle donne, con conseguente maggiore anzianità e retribuzione.

Neanche i dati sul livello di titolo di studio del personale dirigenziale e tecnico amministrativo (tabella 1.6 e tabella 1.7), danno luogo a differenze significative in un'ottica di genere.

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso per il personale tecnico amministrativo (tabella 1.8a) i dati mostrano complessivamente una sostanziale parità in riferimento ai componenti. Ed invece si rileva che su 15 commissioni, la presidenza è attribuita ad una donna soltanto in cinque di esse.

La tabella 1.8b, relativa alla composizione di genere delle commissioni di concorso per il personale docente, conferma e rafforza i rilievi e le osservazioni relativi alla popolazione docente nel suo complesso. Ed infatti, la prevalenza del genere maschile nel ruolo di PO torna prepotentemente anche nella composizione delle commissioni di concorso, sia per il reclutamento delle/i ricercatrici e ricercatori (varie tipologie)



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

che per l'up-grade ed il reclutamento di PA e PO. Su un totale di 561 componenti, si registrano 373U e 188D; in percentuale il rapporto è di 66,49%U vs. 33,51%D.

Si rileva, inoltre, che la Presidenza delle commissioni è "riservata di fatto" in modo preponderante agli uomini (135U/52D), ciò probabilmente anche in ragione del fatto che il Presidente, per prassi, è indicato dai commissari, una volta nominati, in quanto è il più anziano in ruolo o anagraficamente. Dunque, il dato non stupisce visto che gli ordinari più anziani sono quasi tutti uomini, come mostrato dalla tabella che distingue il personale docente per fasce d'età e per genere. È chiaro che quest'ultimo dato è relativo all'Università di Palermo e che il Presidente potrebbe provenire da un altro Ateneo; ma vi è ragione di ritenere che questo trend riguardante anzianità nel ruolo o anagrafica e genere sia comune a molti atenei italiani. Forse questa prassi potrebbe essere facilmente interrotta con norme espresse, contenute nei Bandi di concorso dell'Università di Palermo, che riequilibrino il *gap*.

I dati sulla formazione del personale TAB mostrano una fruizione quasi equivalente fra uomini e donne in termini percentuali in relazione al numero di ore complessivo. Le donne hanno fruito di un maggior numero di ore di formazione nell'ambito delle competenze manageriali e gli uomini nell'ambito dell'aggiornamento professionale.

## **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

La tabella 1.2, relativa alla ripartizione per genere ed età in relazione al rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale del personale tecnico amministrativo, evidenzia una significativa differenza sia per genere che per età. Su 12 dipendenti uomini, 6 sono in regime di part time con prestazione lavorativa inferiore al 50 %; su 29 dipendenti donne, solo 5 sono in regime di part time con prestazione lavorativa inferiore al 50 %. Questo regime di part time non consente, infatti, lo svolgimento di altra attività lavorativa ed è nella pratica utilizzato per conciliare il lavoro con la cura della famiglia, come dimostra il fatto che la fascia che registra il numero più alto è quella delle donne da 41 a 50 anni, seguita da quella da 51 a 60.

Tale lettura è confermata dai dati riportati nella prima parte della tabella 1.9, sulla fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del personale tecnico-amministrativo, dai quali emerge che la quasi totalità degli uomini fruisce del part time verticale. La seconda parte di quest'ultima tabella è dedicata al personale che ha



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

fruito nel 2020 del telelavoro, il cui numero è sostanzialmente uguale: 12 uomini e 11 donne.

Si precisa che non si è provveduto a creare una tabella relativa al personale docente a tempo definito/tempo pieno, poiché le ragioni del tempo definito per i docenti sono legate quasi sempre all'esercizio della libera professione e comunque a forme di produzione di reddito incompatibili con il tempo pieno, ma che non appaiono riconducibili a motivi legati al genere.

La tabella 1.10 mostra uniformità nella fruizione dei permessi giornalieri ex lege 104/92 e una preponderanza dei permessi orari fruiti dagli uomini. La situazione si ribalta relativamente ai congedi parentali fruiti decisamente in maggioranza dalle donne. I dati relativi a questa tipologia di permessi riportano totali nettamente inferiori al 2019, indubbiamente per effetto delle misure eccezionali legate alla pandemia da COVID – 19.

L'emergenza sanitaria ha reso necessario, sulla base dei provvedimenti normativi, il ricorso a modalità di lavoro flessibili di svolgimento dell'attività lavorativa, attraverso il cosiddetto "smart working", che nel periodo emergenziale è stato attuato in forma semplificata, in assenza degli accordi individuali previsti dagli articoli 18 e seguenti della legge 81/2017.

Il personale TAB dell'Ateneo è stato collocato in modalità lavoro agile anche sino al 100% dell'orario di servizio, dando precedenza ai soggetti fragili o con necessità di assistenza familiare e garantendo in presenza i servizi ritenuti essenziali e indifferibili. Si è proceduto, altresì, alla fornitura al personale TAB di un numero di PC in comodato per quanti ne avessero fatto richiesta, così da garantire l'accesso ed il servizio a quanti non fossero in possesso di apparecchiature adeguate.

Dall'inizio della fase emergenziale e fino al 15 settembre 2020 è stata posta in lavoro agile una percentuale molto elevata di personale TAB. Su un numero totale di 1130 unità:

Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre
1.029	1.062	1.017	985	976	914	957

Dal 15 settembre, sempre in relazione al periodo emergenziale, è stato posto in lavoro agile almeno il 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità:



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

- al 30 novembre 2020 il 58,75% del personale T.A.;
- al 31 dicembre 2020 il 64,39% del personale T.A.

Relativamente al personale docente, le attività didattiche (lezioni, esami, tirocini etc) si sono svolte principalmente a distanza, così come le riunioni degli organi collegiali accademici, in relazione alle misure via via implementate dal Governo.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Le amministrazioni pubbliche, secondo la previsione del “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, devono predisporre Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro.

Secondo l’indirizzo dato dal Dipartimento della Funzione pubblica con la direttiva n. 2/2019, condiviso dall’ANVUR nelle “Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane” del gennaio 2019, va attuata una correlazione con gli altri documenti di programmazione, nella consapevolezza che le azioni per la parità e le pari opportunità, per non restare lettera morta, necessitano di una adeguata attività di programmazione e di collegamento funzionale col ciclo della *performance*, a supporto dell’attività di monitoraggio svolta dal CUG.

L’attuale Piano triennale di Azioni Positive 2020 – 2022 è stato per la prima volta approvato dal Consiglio di Amministrazione (delibera n. 2/2020 del 28 gennaio 2020, in allegato al Piano Integrato 2020 – 2022 [https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano\\_relazione\\_performance.html](https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/Piano_relazione_performance.html)) e confermato nel corrente anno (2021).

Il CUG, vista la situazione emergenziale che si è prolungata per tutto il 2020, ed ancora estende i suoi effetti all’anno in corso, non consentendo all’amministrazione di mettere in campo molte delle azioni previste, non ha ritenuto proporre un aggiornamento del documento programmatico.

Il vigente PAP 2020 – 2022, in continuità con PAP 2017 -2019, prevede a sostegno della genitorialità, l’ampliamento dell’offerta dell’attuale Asilo Nido, in termini di numero, di età e di tempo, e inoltre l’eventuale stipula di convenzioni con scuole materne e strutture educative. Dunque, attività che nel persistere della situazione



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

pandemica e delle misure di contenimento del contagio da COVID 19 non è stato possibile perseguire, ma che si intendono soltanto postergate nella loro realizzazione. Nell'ambito della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, accanto alla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro, già sperimentata da alcuni anni e che ha visto l'accoglimento di tutte le domande presentate, l'Ateneo si è proposto di implementare il lavoro agile.

L'Ateneo proseguirà con le indagini sul benessere organizzativo attraverso due rilevazioni distinte: la prima fa parte del più ampio progetto "Good Practice", gestito dal Politecnico di Milano, al quale l'Ateneo di Palermo aderisce da 2 anni; la seconda sviluppata in house e, aperta tutto l'anno, utile per rilevare i fattori (maggiormente specifici dell'Ateneo di Palermo) non presi in considerazione dalla rilevazione somministrata dal Politecnico di Milano. Sulla base dei dati emersi, sarà predisposto un piano di intervento.

L'Ateneo nel 2020 ha stipulato una convenzione con l'AMAT (Azienda Municipalizzata Trasporti) che offre abbonamenti agevolati per studenti e personale tecnico amministrativo e docente.

Nell'ottica del potenziamento del ruolo del CUG, il PAP prevede la nomina di una/un Consiglieria/e di Fiducia e l'assegnazione indispensabile di una sede e di una segreteria al CUG.

L'Ateneo dal 2019 redige il Bilancio Sociale, col Piano attuale si è proposto di avviare l'iter per la redazione del Bilancio di Genere.

Le azioni di Formazione e sensibilizzazione alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, di contrasto alle discriminazioni e ai rischi emergenti e di valorizzazione delle differenze, previste nel Piano si sono attuate attraverso numerosi eventi in streaming.

Di particolare importanza il ciclo di conferenze in modalità a distanza, che hanno avuto come relatrici/ori docenti afferenti a tutti i Dipartimenti dell'Ateneo, e sono state rivolte sul piano formativo a studentesse e studenti UniPa, ed aperte al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di Ateneo.

Il ciclo di seminari e conferenze ha coinvolto l'intero Ateneo dal 28 novembre 2020 al 5 marzo 2021 ed è stato e può essere seguito in streaming sul canale youtube di Unipa.

Negli incontri sono state affrontate - con approccio multidisciplinare - tre principali aree tematiche: Violenza di genere, Medicina di genere e trans-genere; Bilancio di



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

genere: la ricerca della parità e il superamento dei pregiudizi; Differenza di genere nel mondo del lavoro, dello studio e della ricerca.

<https://www.unipa.it/Bilancio-di-genere--Online-le-registrazioni-video-del-Ciclo-di-Conferenze/>

Il CUG attraverso la pagina istituzionale sul sito di UNIPA ha promosso anche cicli di Seminari, Convegni ed eventi organizzati da altri Atenei italiani facenti parte della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, alla quale l'Ateneo aderisce.

Nessuna di queste azioni è stata specificatamente finanziata.

### SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dalle informazioni trasmesse dall'amministrazione, l'Ateneo ha condotto, anche per l'anno 2020, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente, rivolto a tutte/i le/i dipendenti soggette/i a valutazione annuale (con esclusione, quindi del personale docente), finalizzata a rilevare le opinioni rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali.

È stato somministrato un questionario, compilato dal 92% del personale tecnico amministrativo e composto da 32 domande così raggruppate:

- benessere organizzativo (sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato, le discriminazioni, l'equità nella mia amministrazione, carriera e sviluppo professionale, il mio lavoro, i miei colleghi, il contesto del mio lavoro, il senso di appartenenza, l'immagine della mia amministrazione);
- grado di condivisione del sistema di valutazione (la mia organizzazione, le mie performance, il funzionamento del sistema);
- valutazione del superiore gerarchico (il mio capo e la mia crescita, il mio capo e l'equità);
- livello complessivo del benessere organizzativo percepito da dipendente.

I risultati del questionario, per gli ambiti di maggiore interesse, si possono così riassumere:

- in merito allo **stress lavoro correlato**, circa il 51% delle/i dipendenti dichiara che i propri ritmi di lavoro non sono fonte di malessere fisico e/o psicologico; il 5% delle/dei dipendenti è totalmente insoddisfatto dei propri ritmi lavorativi;



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

- in relazione alle **discriminazioni**, la maggior parte delle persone che hanno compilato il questionario non si sente per nulla discriminata in base alla sua identità di genere e al suo orientamento politico, religioso e sessuale, nè ha subito atti di mobbing;
- riguardo la **disabilità**, così come nel 2019, le risposte del personale in condizione di disabilità si dividono nella stessa misura fra chi ritiene di essere stata/o trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla sua disabilità e chi lamenta criticità e discriminazioni;
- in merito alla **formazione**, il 24,3 % delle/i dipendenti è insoddisfatta di quanto l'amministrazione investa in materia;
- relativamente alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, circa il 50% delle/i dipendenti è soddisfatta delle misure adottate.

L'Ateneo ha adottato il Codice Etico nel 2013, ai sensi della legge 240/2010 e il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Palermo nel 2014, ai sensi della legge 190/2012.

Il PAP 2020 – 2022 prevede l'introduzione di specifiche **norme antidiscriminatorie**.

### SEZIONE 5. PERFORMANCE

Per l'anno 2021 sono stati assegnati al Direttore Generale e alle/ai Dirigenti obiettivi in collegamento con la linea di intervento del Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022 "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro":

**Obiettivo n. 1 (DIRETTORE GENERALE): Migliorare il benessere organizzativo, l'inclusione, sviluppando nuove misure per la conciliazione vita/lavoro e nuovi servizi.**

Al fine di migliorare il benessere organizzativo delle lavoratrici e dei lavoratori si procederà allo sviluppo di nuove misure di conciliazione vita/lavoro. Il 2021, dopo l'avvio del 2020 in situazione di emergenza sanitaria nazionale, porterà l'introduzione del lavoro agile, le cui Linee guida/Regolamento sono state oggetto di approfondita analisi e stesura in Ateneo. Si ritiene che la percentuale di almeno il 30%, fissata come target da raggiungere dalle più recenti circolari ministeriali, sia il punto di partenza per una corretta introduzione di questo nuovo modello operativo di lavoro.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Inoltre, per dare seguito ad alcune azioni specifiche da realizzare, a partire dalla individuazione delle attività lavorative delocalizzabili, si dovrà optare per l'avvio di un censimento finalizzato a raccogliere le necessità attraverso l'attivazione di uno sportello di ascolto organizzativo aperto a Docenti e Personale TA. In base ai risultati del censimento, il team che gestirà lo sportello proporrà una relazione sulle azioni intercettate e da questa saranno valutate eventuali azioni evolutive, nel corso del 2021.

**Obiettivo n. 4 (DIRETTORE GENERALE): Implementare l'attività formativa e di aggiornamento del personale TAB finalizzata sia alla nuova modalità di lavoro agile che al supporto delle principali attività amministrative e tecniche.**

Per migliorare la performance di Ateneo, tenuto anche conto della Programmazione Triennale (PRO3), si vuole implementare la formazione del personale TAB. In particolare, nel corso del 2021, dovranno essere progettati specifici percorsi formativi indirizzati sia alla nuova modalità di lavoro agile che al supporto delle principali attività amministrative e tecniche d'Ateneo.

**Obiettivo n. 1 (DIRIGENTE AREA RISORSE UMANE): Gestione delle procedure e monitoraggio dell'attività lavorativa del personale nella modalità "lavoro agile"**

Al fine di migliorare la performance di Ateneo e di perseguire quanto indicato dalla Legge n.77/2020 è necessario procedere agli adempimenti di cui alla legge n. 81/2017 per l'anno 2021. Inoltre, è necessario monitorare l'esecuzione del lavoro agile.

Altresì, come già previsto anche rispetto al Direttore Generale, per dare seguito ad alcune azioni specifiche da realizzare si dovrà effettuare un censimento finalizzato a raccogliere le necessità relative all'attuazione del lavoro agile attraverso l'attivazione di uno sportello di ascolto organizzativo aperto a Docenti e Personale TA. In base ai risultati del censimento, si dovrà proporre una relazione sulle azioni intercettate e da questa saranno valutate eventuali azioni evolutive.

Le tematiche di maggior rilievo sono: • introduzione del lavoro agile e delle aree di co-working; • riduzione delle fasce obbligatorie di compresenza e introduzione di più tipologie orarie; • allestimento di appositi spazi per l'attività motoria, il fitness, la pausa pranzo all'interno delle strutture e/o stipula di convenzioni con strutture esterne.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Obiettivo n. 3 (DIRIGENTE AREA QUALITA' PROGRAMMAZIONE E SUPPORTO STRATEGICO): **Elaborazione di proposte di miglioramento dei livelli di benessere organizzativo del personale TAB**

Al fine di migliorare il benessere organizzativo del personale Tecnico Amministrativo dell'Università, si vuole realizzare uno studio per lo sviluppo di proposte e azioni volte a migliorarne i livelli di benessere organizzativo rispetto al biennio 2019 - 2020.

### **SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

Come sopra evidenziato, l'Ateneo si è attivato per la redazione del POLA (Piano operativo Lavoro Agile), che è in fase di definizione attraverso la convocazione di tavoli tecnici, ai quali partecipano l'Amministrazione, le rappresentanze sindacali ed il CUG (a mezzo di un suo componente delegato dal Presidente). Il CUG ha partecipato attivamente e in modo propositivo ai tavoli tecnici con l'Amministrazione e le parti sociali, ai fini della stesura del Regolamento per il Lavoro Agile.

Lo stesso modello di partecipazione attiva e di condivisione è stato adottato per lo studio della bozza di Regolamento degli interventi a favore del personale, che prevede, nell'ambito delle azioni di welfare integrativo previste dal CCNL comparto Istruzione e Ricerca, la corresponsione di contributi e sussidi a sostegno del reddito delle famiglie.

Il CUG, come sopra descritto, ha partecipato con ruolo propulsivo anche all'attività di formazione e promozione della cultura delle pari opportunità, di cui alla sezione 3. Inoltre, nell'arco del 2020 il ruolo del CUG è stato maggiormente percepito dalla Comunità Accademica e dalla componente sindacale, che lo hanno investito, anche in via informale, di alcune questioni riguardanti i rapporti tra alcuni lavoratori e i dirigenti di alcuni settori. In questi contesti il CUG ha svolto funzioni consultive e mediative, suggerito soluzioni condivise, sentiti i soggetti coinvolti, cercando di garantire la parità di trattamento, la non discriminazione ed il benessere lavorativo.

#### **A. OPERATIVITA'**

Il Comitato Unico di Garanzia, attualmente in carica, è stato nominato con decreto del Rettore n.2267/2019 del 08/07/2019 ed è composto da 10 componenti effettivi e 10 componenti supplenti. Il Comitato è unico sia per il personale contrattualizzato (tecnico-amministrativo) che per il personale in regime di diritto pubblico (docente).



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Pertanto, la componente, effettiva e supplente, per la parte rappresentativa dell'Amministrazione è stata individuata dal Rettore, anche fra il personale docente, mentre 5 componenti effettivi e 5 supplenti sono stati designati dalle Organizzazioni Sindacali.

Il precedente “Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG” è stato sostituito col “Regolamento sul funzionamento del CUG”, adottato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera del 5 marzo 2020, previo parere del Consiglio di Amministrazione. Il nuovo Regolamento, in relazione alle modalità di nomina, prevede la designazione delle/i rappresentanti dell'amministrazione da parte del Rettore, previa acquisizione dei curricula delle/degli aspiranti attraverso una procedura di interpello rivolta a tutto il personale dell'Ateneo, diretta a valutare il possesso dei requisiti di idoneità, capacità ed esperienza nelle materie di competenza del CUG.

Allo stato odierno non è stata prevista una dotazione di budget annuale.

La formazione delle/dei componenti per l'anno 2020 è stata realizzata attraverso le attività descritte nella Sezione 3, dedicata a “formazione e promozione della cultura delle pari opportunità”, nonché con un corso di formazione a loro dedicato, svoltosi on line sulla piattaforma Teams, sui seguenti argomenti: Differenze di genere e asimmetrie nelle carriere; Disforia di genere e carriera alias; Generi, identità di genere e orientamenti sessuali nelle riflessioni sulla parità di trattamento nell'Università e sull'offerta dei servizi; Comunicazione pubblica e linguaggio di genere; Identità intersezionali: genere, classe, razza e rappresentazioni nello spazio pubblico; Disabilità e Università; Profili, contesti e dinamiche della violenza di genere.

Il CUG ha uno spazio al seguente link: <http://www.unipa.it/strutture/cug/> e una mail riservata all' indirizzo: [cug@unipa.it](mailto:cug@unipa.it).

Il CUG, *pro tempore*, dalla sua nomina si è riunito periodicamente e ogni volta che si è presentata un'esigenza specifica.

### **B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2020 il CUG ha aderito allo studio della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane “Il lavoro da remoto negli Atenei italiani”,



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

relativo alla situazione lavorativa sia del personale docente che del personale tecnico amministrativo, tra lavoro da remoto e in presenza e alla percezione di sicurezza in questa fase dell'epidemia da Covid-19.

Lo studio, cui hanno aderito molte Università sul territorio nazionale, si propone di mettere in luce le principali criticità e supportare le Università nello sviluppo di politiche e misure rispondenti ai bisogni delle persone.

Il CUG ha collaborato alla partecipazione del progetto nazionale UNIRE, per la costituzione di un network delle università italiane per il contrasto alla violenza domestica, finanziato dal Dipartimento Pari Opportunità e svolto in collaborazione con la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, il Senato della Repubblica, ANVUR, CUN e Consiglio d'Europa.

Ha svolto attività di diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità, di cui alla Sezione 3.

Nell'anno 2020 il CUG, compatibilmente con l'evolversi dell'emergenza sanitaria e con la conseguente impossibilità di realizzare molte delle azioni previste dal PAP 2020-2022, ha monitorato l'attività dell'Ateneo volta all'attuazione degli obiettivi originariamente proposti nel piano; molti dei quali, come detto in premessa, non sono stati realizzabili in ragione dello stato di emergenza e di necessità.

In relazione all'emergenza sanitaria il CUG ha caldeggiato gli interventi a favore dell'immediata attivazione dello *smart working* ed è stato coinvolto nella sua realizzazione.

Inoltre, il CUG, come sopra accennato, è stato sempre convocato nelle sedute di contrattazione integrativa, e coinvolto nell'implementazione del POLA e del Regolamento degli interventi a favore del personale, nell'ambito delle azioni sostegno del personale.

Il CUG ha, dunque, iniziato a partecipare attivamente ai Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione ed ai Piani di formazione del personale, alle innovazioni realizzate dall'Ateneo in materia di orario di lavoro e forme di flessibilità lavorativa, volti alla conciliazione dei tempi vita-famiglia-lavoro.

La riforma del Regolamento del CUG, fortemente voluta dall'Organo collegiale interessato e condivisa dall'amministrazione, ha l'evidente obiettivo di rafforzare il ruolo del Comitato, nell'ambito della funzione consultiva, prevedendo la



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

partecipazione *“senza diritto di voto, attraverso la/il Presidente o una/un sua/o componente da questa/i delegata/o, alle sedute del Senato Accademico e del CdA, su invito degli Organi di Governo, e alle sedute di contrattazione decentrata, su invito del Presidente della delegazione di parte pubblica, ove si discutano temi di sua competenza .”*

Tale possibilità era già stata auspicata nelle conclusioni della relazione del marzo 2020, insieme alla necessità di istituire una struttura di segreteria stabile ed una sede per assicurare la continuità dell'azione del CUG, all'interno dell'istituenda Unità per il benessere lavorativo o nell'ambito dei Servizi di Segreteria degli organi collegiali, considerata la natura Collegiale del CUG e la rilevanza delle sue competenze per l'intero Ateneo.

### **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Alla luce di tutto quanto fin qui esposto, analizzato e commentato, si possono formulare le seguenti proposte di miglioramento e di adeguamento alle previsioni del PAP 2020-2022:

- implementare politiche ed azioni per migliorare le condizioni di lavoro ed il grado di soddisfazione dei soggetti con disabilità;
- migliorare il programma e le attività di formazione rivolte a tutto il personale TA, negli ambiti relativi alle tematiche delle pari opportunità, del benessere lavorativo, di contrasto alle discriminazioni e ai rischi emergenti e di valorizzazione delle differenze, estendendo le iniziative formative a tutte le componenti della comunità accademica;
- definire l'introduzione delle norme antidiscriminatorie all'interno del Codice Etico;
- definire l'istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia, quale figura di garanzia con lo scopo di garantire la continuità nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing;
- individuazione dell'ufficio a cui assegnare il compito di supporto tecnico – organizzativo per assicurare la continuità e l'efficacia dell'azione del CUG;
- prevedere un budget dedicato alla voce “Pari opportunità e politiche antidiscriminatorie” nel Bilancio Unico di Ateneo;
- realizzare il Bilancio di genere.