



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
COMITATO UNICO DI GARANZIA

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

Al Nucleo di Valutazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019



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”*.

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 tematiche di competenza: principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze 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 azioni messe in campo (All.2).
- dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro-correlato e sui rischi in ottica di genere. (All.3).

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, 1.1a.ter, 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, risulta la composizione del Nucleo di Valutazione, del Collegio dei Revisori, del Presidio di Qualità, del Consiglio degli Studenti, del Collegio di Disciplina per i Docenti, del Collegio di Disciplina per gli Studenti. Per quanto riguarda il Comitato Unico di Garanzia, che per definizione è un organo paritario, la componente femminile è preponderante, se si guarda al personale tecnico amministrativo, e sostanzialmente paritaria, se si guarda alla componente docente.

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 1.1a, si rileva sul dato aggregato una minima differenza a favore degli uomini. Anche sul dato disaggregato per fasce di età e inquadramento, si rilevano poche differenze non particolarmente significative a favore dell'uno o dell'altro genere: per esempio in categoria EP risultano inquadrati 31 uomini e 25 donne viceversa in categoria D risultano inquadrati 262 uomini e 314 donne.

La tabella 1.1abis sulla ripartizione del personale dirigenziale per genere ed età evidenzia una preponderanza di dirigenti uomini (5) rispetto alle dirigenti donna (2).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Con riferimento al personale docente (tabella 1.1b), 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, meno, ma sempre nel rispetto del trend, per quanto riguarda i ricercatori. I dati più preoccupanti sono quelli dei PO tra 41-50 (D9-U35) e tra 51-60 (D38-U109), ma anche dagli altri emerge un significativo squilibrio di genere.

Può evidenziarsi che il trend preesistente è confermato. Infatti, seppure i dati contenuti nel Piano di azioni positive 2017-2019 erano più aggregati, mostravano i rapporti di genere come segue: per i PO D77-U319 ovvero 19%-81%; per i PA D180-U340 ovvero 35%-65%; per i RU 260-298 ovvero 47%-53%; il totale (compensato dal dato quasi equilibrato dei ricercatori) D517-U957 ovvero 35%-65%.

Il raffronto, dunque, conferma l'esistenza di un fenomeno di *leaky pipeline* ovvero della difficile progressione in ruolo delle donne. Occorre su questo punto 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.

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 1.5a, 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.

Per quanto riguarda la tabella 1.5b, relativa alle differenze retributive per il personale docente, si registrano: un divario in favore degli uomini, in valori assoluti, per le fasce di PO e PA e un'inversione di tendenza per le fasce di RU e RD. Il dato % sul personale complessivo risulta riequilibrato dalle fasce di RU e RD, ma il gap retributivo sulle fasce PO (2.223,09) e PA (1.1617,39) esiste.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 1.8) i dati mostrano la presenza di almeno una donna in quattro commissioni su otto e un numero pari di uomini e donne nelle ulteriori quattro. Su otto commissioni il presidente è donna in tre.

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 dei ricercatori (varie tipologie) che per l'up-grade ed il reclutamento di PA e PO. Su un totale di 860 componenti, si registrano 664U e 196D; in percentuale il rapporto è di 76,67%U vs. 23,33%D.

Questi dati sono trasversali e sostanzialmente confermati con variazioni minime per tutti i SSD e concorsuali e le diverse Aree Cun; gli stessi dati si ripetono con oscillazioni non rilevanti (purtroppo) per tutti i concorsi R (di vario tipo) PA e PO.

Si rileva, inoltre, che la Presidenza delle commissioni è "sostanzialmente riservata" agli uomini (222U/58D), 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 mostrano una fruizione quasi equivalente fra uomini e donne in termini percentuali in relazione al numero di ore complessivo, in tutte le classi di età. Le donne hanno fruito di un maggior numero di ore di formazione nell'ambito aggiornamento professionale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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 nel numero di part time superiori al 50%, sia per genere che per età. 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. Il dato relativo al part time inferiore al 50 % registra una maggiore presenza degli uomini.

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 fruito nel 2019 del telelavoro, il cui numero è sostanzialmente uguale: 12 uomini e 11 donne.

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 in maggioranza dalle donne.

Si precisa che non si è provveduto a creare una tabella relativa al personale docente a tempo definito (in luogo di quella tempo pieno/parziale, prevista per il personale tecnico amministrativo), 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.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Secondo le indicazioni della direttiva n. 2/2019, recante «*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*», il Piano delle 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).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'intento, condiviso dall'ANVUR nelle "Linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" del gennaio 2019, è creare 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.

In continuità con PAP 2017 -2019, il Piano attuale prevede a **sostegno della genitorialità**, l'ampliamento dell'offerta dell'attuale Asilo Nido, in termini di numero, di età e di tempo, nonché l'eventuale stipula di convenzioni con scuole materne e strutture educative.

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 2019 ha lavorato per stipulare 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 **Consigliera/e di Fiducia** e l'assegnazione indispensabile di una sede al CUG ed all'istituenda/o Consigliera/e.

L'Ateneo, che nel 2019 ha redatto il Bilancio Sociale, col Piano attuale si è proposto di avviare l'*iter* per la redazione del **Bilancio di Genere**.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Quali 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, l'Ateneo organizza, ogni anno, il 25 novembre, in occasione della Giornata contro la violenza sulle donne, la manifestazione **“Una sciarpa Rossa”**, in collaborazione con la Polizia di Stato. L'edizione 2019, dedicata al tema **“La violenza declinata: racconti scritti e narrati”**, ha avuto luogo presso il Teatro Biondo di Palermo, e ha visto la partecipazione di istituzioni cittadine (Comune, Prefettura, Questura, Ordine degli Avvocati...), di istituzioni regionali, enti privati, scuole, docenti e studenti, il cui programma è possibile reperire on line su <https://www.unipa.it/Una-Sciarpa-Rossa-edizione-2019/>.

Il percorso formativo rivolto al personale, iniziato negli anni precedenti, proseguirà nei prossimi anni e vedrà un'estensione alla componente docente e, ove possibile, studentesca. L'Ateneo si propone, con il supporto del CUG, di indagare il fabbisogno formativo del personale docente e tecnico amministrativo e della componente studentesca.

Nessuna di queste azioni è stata specificatamente finanziata.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Ateneo ha condotto, anche per l'anno 2019, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente, rivolto a tutti i dipendenti soggetti 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 95% 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);



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

- 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**, il 53% dei dipendenti dichiara che i propri ritmi di lavoro non sono fonte di malessere fisico e/o psicologico; di contro, solo il 5% dei dipendenti è totalmente insoddisfatto dei propri ritmi lavorativi;
- in relazione alle **discriminazioni**, la maggior parte di chi ha compilato il questionario non si sente per nulla discriminato in base alla sua identità di genere e al suo orientamento politico, religioso e sessuale. Inoltre, circa il 70% dei dipendenti dichiara di non avere subito atti di mobbing;
- riguardo la **disabilità**, le risposte del personale in condizione di disabilità si dividono nella stessa misura fra chi ritiene di essere stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla sua disabilità e chi no;
- in merito alla **formazione**, il 27,7% dei dipendenti è insoddisfatta di quanto l'amministrazione investa in materia;
- relativamente alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, circa il 50% dei dipendenti è soddisfatta delle misure adottate.

In merito alla valutazione dei rischi in un'ottica di genere il Servizio Prevenzione e Protezione di Ateneo ha comunicato di effettuare una ricognizione periodica delle lavoratrici e dei lavoratori esposti a rischi specifici anche con la finalità di ponderare eventuali differenze di genere. È stata posta attenzione al personale che abitualmente è impegnato nella manipolazione e nella movimentazione dei carichi, sperando uno studio del rischio.

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. È allo studio una proposta di unificazione dei due testi. Il PAP 2020 – 2022 prevede l'introduzione di specifiche **norme antidiscriminatorie**.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Col Piano integrato 2020 – 2022, in collegamento con la linea di intervento del Piano delle Azioni Positive 2020 – 2022 "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro", è stato



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

assegnato come obiettivo al Dirigente dell'Area Risorse Umane, l'elaborazione di uno studio di fattibilità e la relativa proposta di Regolamento per l'adozione delle nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità di Smart Working, in aggiunta alla modalità di svolgimento dei propri compiti in telelavoro, già attuata in Ateneo.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

Modalità di nomina del CUG:

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), 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.

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

La formazione delle/dei componenti sarà realizzata con i fondi destinati alla formazione del personale, previo inserimento nel Piano della Formazione, 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 dedicato uno spazio al seguente link: <http://www.unipa.it/strutture/cug/> e una mail dedicata all'indirizzo: cug@unipa.it

L'organizzazione di eventi si svolge col supporto della U.O. Promozione eventi dell'Ateneo;

Con D. R. n. 711 del 27/03/2013 è stato emanato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del CUG.

Il CUG, *pro tempore*, dalla sua nomina si è riunito con cadenza quasi mensile.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

COMITATO UNICO DI GARANZIA

B. ATTIVITA'

Nella metà di anno dalla sua nomina il CUG si è occupato principalmente della proposta di azioni positive.

Fra le attività propulsive poste in essere, il CUG ha evidenziato al Direttore Generale e, per conoscenza, al Rettore la necessità della previsione di un'apposita voce nel Bilancio Unico di Ateneo, per la realizzazione delle azioni positive e la necessità dell'adozione del PAP 2020 – 2022 unitamente al Piano integrato, per realizzare il collegamento col ciclo della Performance.

In relazione all'odierna 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 è stato sempre convocato nelle sedute di Contrattazione integrativa.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Alla luce di tutto quanto fin qui esposto, analizzato e commentato, si possono formulare le seguenti proposte di miglioramento:

- estrapolare i dati sulla ripartizione per generi degli incarichi anche del personale docente;
- modificare il regolamento di Ateneo sui concorsi per il personale docente, al fine di garantire la presenza di almeno una donna per ogni commissione;
- implementare politiche ed azioni per migliorare le condizioni di lavoro ed il grado di soddisfazione dei soggetti con disabilità;
- prevedere un budget dedicato nel Bilancio Unico di Ateneo;
- istituire una struttura di segreteria stabile ed una sede per assicurare la continuità dell'azione del CUG;
- garantire la partecipazione del CUG, attraverso un suo componente, alle sedute delle Commissioni istruttorie del CDA e del Senato accademico in cui si tratti in materia di pari opportunità, come soggetto spettatore, con diritto di intervento e/o di essere sentito, ma senza diritto di voto. Ciò al fine di meglio collegare l'azione del CUG e degli Organi di governo.