



**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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) sulla situazione del personale

ANNO 2021



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 un 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.);
- dalle indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e alle azioni messe in campo.

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.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

La tabella 1.1°a. sulla ripartizione del personale tecnico-amministrativo per genere ed età nelle categorie di inquadramento evidenzia, preliminarmente, che la maggiore concentrazione di personale è nella categoria D, sia per gli uomini che per le donne, con una leggera prevalenza del genere femminile.

Nella categoria C, invece, si rileva una prevalenza di uomini rispetto alle donne nella fascia di età compresa tra 51-60.

In entrambi i generi risulta esservi una scarsa concentrazione di personale sotto la fascia di età di anni 30.

La tabella 1.1.a.bis sulla ripartizione del personale dirigenziale per genere ed età evidenzia una preponderanza di dirigenti uomini (3) rispetto alle dirigenti donna (2).

La 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.

In quasi tutti gli organi collegiali risulta esservi una preponderanza degli uomini rispetto alle donne, con eccezione del collegio di disciplina degli studenti.

La tabella 1.1b relativa alla ripartizione del personale docente nel ruolo per genere ed età evidenzia una netta prevalenza del genere maschile in quasi tutte le fasce di età ed in quasi tutti i ruoli, con particolare riferimento alla fascia di età da 51 a 60 e sopra 60.

In relazione al ruolo, la presenza del genere maschile risulta più marcata nella prima fascia, mentre nel ruolo di ricercatore vi è un sostanziale equilibrio.

La tabella 1.3 relativa alle posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere, evidenzia una prevalenza degli uomini in quasi tutte le classi di età e permanenza nel profilo e livello, soprattutto nella fascia di età superiore a 10 anni.



La tabella 1.4b relativa all'anzianità del personale docente ripartita per età e per genere evidenzia una netta prevalenza del genere maschile. Nello specifico, tale prevalenza si rileva maggiormente per gli incarichi di responsabilità delle Unità Operative, ripartite per genere.

La tabella 1.5° relativa al divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere e categoria di inquadramento, evidenzia una sostanziale parità per quanto riguarda la media delle retribuzioni corrisposte ai due generi

La tabella 1.5b° relativa al divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo, descrive una sostanziale parità relativamente alla media delle retribuzioni corrisposte ai due generi.

La tabella 1.6 relativa al personale tecnico- amministrativo dirigenziale, suddiviso per livello e titoli di studio, descrive una situazione di sostanziale parità per quanto riguarda il livello di titolo di studio del personale dirigenziale, in quanto non vi sono differenze significative in una ottica di genere.

La tabella 1.7 relativa al personale tecnico- amministrativo non dirigenziale, suddiviso per livello e titoli di studio, descrive una situazione di sostanziale parità per quanto riguarda il livello di titolo di studio del personale dirigenziale. Anche in questo caso, non si registrano differenze significative in una ottica di genere.

La tabella 1.8° concernente la composizione di genere delle commissioni di concorso per il personale tecnico amministrativo evidenzia una prevalenza del genere maschile nella composizione delle commissioni, con particolare riferimento alle commissioni di mobilità e alle commissioni PEV.

La tabella 1.8b° inerente alla composizione di genere delle commissioni di concorso per il personale tecnico amministrativo descrive una netta e indiscutibile prevalenza del genere maschile in tutte le tipologie di commissioni.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La tabella 1.9 inerente alla fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età del personale tecnico-amministrativo evidenzia una prevalenza del genere femminile nell'intrattenere rapporti di lavoro in regime di part time, con particolare riferimento alla fascia di età da 51 a 60 anni.

La tabella 1.10 riguardante la fruizione dei congedi parentali e permessi ex L.104/1992 per genere del personale tecnico -amministrativo evidenzia, nel totale complessivo, una sostanziale parità tra i due generi in tutte le singole tipologie di permessi.

Infine, la tabella 1.11 relativa alla fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età del personale tecnico amministrativo mostrano una fruizione quasi equivalente fra uomini e donne in termini percentuali in relazione al numero delle ore complessivo.

Le donne hanno fruito di un maggior numero di ore di formazione nell'ambito dell'aggiornamento professionale e delle competenze manageriali/relazionali.

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/operazionetransparenza/Piano_relazione_performance.html) e confermato nel corrente anno (2022).



Il CUG, vista la situazione emergenziale che si è prolungata anche per tutto il 2021, 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.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Dalle informazioni trasmesse dall'amministrazione, l'Ateneo ha condotto, anche per l'anno 2021, un'indagine sul benessere organizzativo del personale dipendente. L'indagine, finalizzata a rilevare le opinioni dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro e ad identificare, di conseguenza, possibili azioni per il miglioramento delle condizioni generali dei dipendenti pubblici, ha riguardato tutti i dipendenti soggetti a valutazione annuale (con esclusione, quindi, del personale docente).

E' stato somministrato un questionario, compilato dal 93% dei dipendenti (1096, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente) 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 maggior interesse, si possono così riassumere:

- in merito allo **stress lavoro correlato** circa il 50% dei dipendenti, di cui il 28% uomini, dichiara che i propri ritmi di lavoro non sono fonte di malessere fisico e/o psicologico; solo il 6% è totalmente insoddisfatto dei propri ritmi lavorativi. In linea con la prima domanda, il 46% dei dipendenti, di cui il 24% uomini, ritiene confortevoli e soddisfacenti le caratteristiche del proprio luogo di lavoro.
- in relazione alle **discriminazioni**, la maggior parte dei dipendenti, con una certa prevalenza degli uomini, non si sente per nulla discriminato in merito alla sua identità di genere e al suo orientamento politico, religioso e sessuale ed è



assolutamente in disaccordo con l'affermazione:
ho subito/subisco atti di mobbing;

- riguardo la **disabilità**, così come nel 2020, le risposte del personale in tale condizione sono suddivise, in egual misura, tra chi ritiene di essere stata/o trattata/o correttamente e con rispetto in relazione alla sua disabilità e chi lamenta criticità e discriminazioni;
- Relativamente alla percezione che hanno i dipendenti circa **l'equità dell'amministrazione di appartenenza**, circa il 15%, di cui l'8% uomini, ritiene che non vi sia assolutamente equità nell'assegnazione del carico di lavoro; la maggior parte dei dipendenti si esprime in maniera neutrale. Il 62% dei dipendenti, equamente distribuiti fra i due generi, pensa che gli incentivi economici non siano distribuiti sulla base dell'efficacia delle prestazioni; in linea con tale risposta, il 59%, 31% donne, dichiara che l'impegno sul lavoro e le iniziative personali non sono apprezzate;
- con riferimento al gruppo di domande **carriera e sviluppo professionale**, il 65% dei dipendenti, il 32% donne, ritengono che il ruolo attualmente svolto sia adeguato al proprio profilo professionale. Di contro, il 57%, il 29% uomini, ritiene che l'ente non offra a tutti la possibilità di fare carriera;
- per quanto riguarda **l'autovalutazione** che ciascun dipendente è tenuto a fare in merito al proprio lavoro, il 68% dei dipendenti, equamente distribuiti fra i due generi, ritiene di avere le competenze e gli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro e solo il 3% è assolutamente in disaccordo con tale affermazione. Una percentuale simile di dipendenti (circa il 64%, di cui il 33% uomini) crede che il proprio ente gli consenta di svolgere il proprio lavoro con sufficiente autonomia;
- con riferimento al **rapporto con i colleghi**, ai dipendenti è stato richiesto se l'amministrazione promuovesse il lavoro di gruppo, la collaborazione e la diffusione delle informazioni fra uffici: solo il l'8% dei dipendenti, equidistribuito fra uomini e donne, è assolutamente in disaccordo con tale affermazione, la maggior parte dei dipendenti si mantiene neutrale;
- in merito alla **formazione**, il 62% dei dipendenti, 32% uomini, è soddisfatto di quanto l'amministrazione investa in formazione;
- relativamente alla **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, il 74% dei dipendenti, il 40% uomini, ritiene che la propria amministrazione consenta di conciliare i tempi di vita e di lavoro.
- per quanto concerne il **senso di appartenenza**, le risposte al questionario rivelano come i dipendenti abbiano un forte senso di appartenenza al proprio ente: il 67% dei dipendenti, il 41% donne, è assolutamente orgoglioso quando dice ad altri che lavora presso UNIPA e il 62%, equidistribuiti fra uomini e donne, se potesse, a parità di condizioni, non cambierebbe ente;



- riguardo l'immagine dell'amministrazione, ai dipendenti viene chiesto cosa pensano gli altri (familiari, conoscenti, la gente in generale) dell'amministrazione per cui lavorano: dalle risposte si evince che l'immagine di UNIPA all'esterno è pienamente positiva;
- sulla **condivisione degli obiettivi**, le risposte al questionario mettono in rilievo come la maggior parte dei dipendenti esprima un giudizio abbastanza neutrale circa la conoscenza e la condivisione degli obiettivi strategici dell'amministrazione; solo il 6% si trova assolutamente in disaccordo con questa affermazione;
- relativamente agli aspetti legati alla **performance**, le domande di questo ambito si pongono l'obiettivo di valutare la percezione che i dipendenti hanno circa il grado di informazione sulla valutazione del loro lavoro e sulla correttezza della valutazione ottenuta. Il 62% dei dipendenti, di cui il 32% uomini, ritiene di essere stato valutato correttamente; la stessa percentuale di dipendenti pensa di essere stato correttamente informato su come migliorare i risultati ottenuti. Inoltre, il 52% dei dipendenti, di cui la metà donne, dichiara di conoscere il sistema di misurazione e valutazione della performance. Il 42% si sente tutelato nel caso in cui non sia d'accordo con la valutazione della sua performance da parte del valutatore. Tuttavia, 46% dei dipendenti ritiene che i risultati della valutazione non aiutino a migliorare la loro performance, ed il 56% è insoddisfatto perché ritiene che UNIPA non premi sempre le persone capaci e che si impegnano; la maggior parte dei dipendenti, poi, esprime una valutazione positiva sul proprio capo, sia in merito al suo supporto circa il raggiungimento degli obiettivi del dipendente, sia in merito alla capacità di riconoscere meriti e bisogni dei dipendenti; il 62% dei dipendenti, di cui il 30% donne, dichiara che il proprio capo è costantemente disponibile all'ascolto. Il 70% ritiene, inoltre, che il proprio capo sia una persona competente ed il 58% che gestisca efficacemente problemi, criticità e conflitti;
- per quanto attiene al **livello complessivo del benessere organizzativo** percepito, infine, circa il 73% dei dipendenti, esprime un giudizio positivo circa il suo livello di benessere ad UNIPA.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Per l'anno 2021, tra gli obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale e ad alcune strutture aventi una correlazione rispetto al Piano delle Azioni Positive 2020-2022, risultano:



OBIETTIVO N°3 (DIRETTORE GENERALE):

Miglioramento dei servizi agli studenti, del benessere e vivibilità del Campus.

L'obiettivo è quello di potenziare i servizi di segreteria on-line, rendendo più efficienti i servizi informatici offerti tramite Portale Studenti e App MyUniPa.

Si vuole, altresì, proseguire con il miglioramento della copertura della rete wi-fi nelle strutture di Ateneo. Inoltre, si intende procedere al miglioramento dei servizi a favore degli studenti dei Poli Territoriali, attraverso il potenziamento della infrastruttura di rete e ampliamento dell'orario di chiusura delle strutture.

Inoltre, al fine di migliorare l'utilizzo degli spazi destinati agli studenti, si intende sviluppare una attività di ri-progettazione delle seguenti strutture: 1) Centro Orientamento e Tutorato (COT); 2) Internazionalizzazione; 3) Segreterie Studenti.

Al fine di migliorare la vivibilità del Campus Universitario e il benessere degli studenti si intende potenziare il servizio di ristoro e il servizio di mobilità integrata con il Centro Universitario Sportivo (CUS) e le seguenti strutture didattiche: Complesso Sant'Antonino, Via Archirafi e Via Maqueda.

Infine, si intende realizzare aree attrezzate con tavoli ping-pong, campi di paddle e di pallacanestro.

OBIETTIVO N°1 (SETTORE "PROGRAMMAZIONE, CONTROLLO DI GESTIONE, VALUTAZIONE PERFORMANCE ED ELABORAZIONI STATISTICHE): Migliorare il benessere organizzativo, l'inclusione, sviluppando nuove misure per la conciliazione vita/lavoro e nuovi servizi.

Il 2022 porta all'introduzione del lavoro agile ordinario, il cui Regolamento è stato oggetto di approfondita analisi e approvazione in Ateneo. Si dovrà aggiornare di conseguenza, il complesso regolamentare del Sistema di Valutazione della Performance in accordo con i dettami legislativi vigenti inerenti il lavoro agile ordinario.

OBIETTIVO N°1 (UNITA OPERATIVA "Gestione dei processi formativi del personale): Miglioramento dell'attività di formazione per il Personale TAB.

A seguito delle risultanze dell'analisi dei bisogni formativi del personale TAB per l'anno 2022 è stata predisposto il Piano della Formazione Annuale, attraverso il quale



si vogliono perseguire gli obiettivi individuati nel Piano Strategico 2021-2023 Linea di indirizzo strategico “F. Personale”.

In particolare, si intende programmare l’attività di formazione del personale TAB al fine di incrementare le “Ore di formazione del personale TAB”.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) in carica fino al 2021 è stato nominato con decreto del Rettore n.2267/2019 del 08/07/2019 ed era 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.

La componente pubblica ha rassegnato le proprie dimissioni e con la delibera del 10.03.2022, il Consiglio di Amministrazione ha disposto di nominare la Prorettrice alla Inclusione, Pari Opportunità e Politiche di Genere quale Presidente ad interim del Comitato Unico di Garanzia, per gli ultimi quattro mesi del mandato in deroga a quanto previsto dall’art. 2 del Regolamento del Comitato Unico di Garanzia ed i componenti supplenti della parte pubblica, già individuati con i decreti rettorali D.R. n. 2267 del 08.07.2019, e i successivi D.R. n. 779 del 09.03.2020, n.1278 del 03.03.2021 e n. 4751 del 27.10.2021, sono subentrati al posto dei dimissionari.

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.



B. ATTIVITA'

Durante l'anno 2021, Il Comitato Unico di Garanzia si è riunito nelle seguenti date: 08 febbraio 2021; 05 marzo 2021; 25 marzo 2021; 27 maggio 2021; 13 settembre 2021; 29 novembre 2021.

Nella **seduta dell'8 febbraio 2021** il Comitato ha discusso ed approvato le modifiche necessarie al vigente Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia dell'Università degli studi di Palermo" emanato con DR n. 711/2013 del 31/12/2014.

Nello specifico, l'art. 21 della L. n.183/2010, che ha novellato l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, al comma 4 prevede che "le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri".

Le linee guida contenute nella Direttiva del 4 marzo 2011, sulla cui base è stato emanato il vigente regolamento, sono state aggiornate dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che ha introdotto, soprattutto al paragrafo 3.6, alcune novità in ordine alla composizione dei CUG, alle competenze da esso svolte e alle funzioni che potrebbero svolgere i membri supplenti in presenza di determinate condizioni.

Per quanto riguarda la **composizione** del Comitato, è esplicitamente stabilito che la componente di parte pubblica debba essere rappresentativa, per quanto possibile, di tutte le componenti del personale in servizio presso l'amministrazione.

Relativamente alle **procedure di nomina**, la designazione delle componenti di parte pubblica dovrebbe prevedere l'espletamento di una procedura comparativa trasparente, cui possa prendere parte tutto il personale interessato in servizio presso l'amministrazione, al fine di assicurare la designazione di soggetti in possesso di requisiti di esperienza e competenza.

I **membri supplenti**, oltre a partecipare alle riunioni del CUG, in caso di assenza o impedimento dei titolari, possono essere inseriti in specifici gruppi di lavoro delle cui attività si discuta nel corso dell'incontro e tutte le volte in cui il Presidente lo ritenga utile.

Nell'ambito dei **compiti di verifica**, il CUG deve relazionare annualmente (entro il 30 marzo di ogni anno) agli organi di indirizzo politico amministrativo sulla situazione del personale dell'ente riferita all'anno precedente, in ordine allo stato di attuazione del Piano triennale di Azioni positive (ove il PAP non sia stato adottato deve segnalare



l'inadempienza della amministrazione), sul monitoraggio degli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, sulle indennità e posizioni

organizzative, al fine di individuare eventuali disparità di trattamento economico tra uomini e donne. Tale relazione deve essere trasmessa all'OIV ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva della amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile.

Per quanto riguarda i compiti propositivi il CUG è tenuto alla predisposizione di una proposta di Piano triennale di Azioni Positive per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne, le condizioni di benessere organizzativo e prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione, violenze morali, psicologiche, mobbing e disagio organizzativo all'interno della pubblica amministrazione.

Con riferimento ai compiti consultivi, le amministrazioni vengono invitate ad acquisire il parere del CUG con riferimento a progetti di riorganizzazione della amministrazione, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

Le amministrazioni, oltre ad adottare il PAP entro il 31 gennaio, devono trasmettere al CUG le seguenti informazioni, entro il primo marzo di ogni anno:

- l'analisi quantitativa del personale, suddiviso per genere e per appartenenza alle aree funzionali e alla dirigenza, distinta per fascia dirigenziale e di appartenenza e per tipologia di incarico conferito ai sensi dell'art. 19 del d.lgs n. 165 del 2001;
- l'indicazione aggregata distinta per genere delle retribuzioni medie, evidenziando le eventuali differenze tra i generi;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno precedente con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- l'indicazione dei risultati raggiunti con le azioni positive intraprese al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione, con l'indicazione dell'incidenza in termini di genere sul personale;
- la descrizione delle azioni da adottare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impiegare;
- il bilancio di genere dell'amministrazione.

Le amministrazioni dovranno, inoltre, evidenziare nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate alla attuazione della direttiva.

Lo Statuto dell'Università degli Studi di Palermo prevede:

“Art. 25 COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. È istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e contro le discriminazioni, di seguito denominato CUG.



2. Il CUG promuove il rispetto del principio delle pari opportunità per tutte le componenti dell'Università, attraverso misure e azioni dirette a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione fondata sul genere, sull'orientamento sessuale, sulle etnie, sulle convinzioni religiose, personali e politiche, sulle condizioni di disabilità, sull'età.
3. Il CUG assume compiti propositivi e consultivi, in particolare:
 - a) adotta azioni atte a garantire la parità effettiva fra i generi e rimuove le eventuali discriminazioni, dirette e indirette, nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro, nelle progressioni di carriera, nella retribuzione;
 - b) promuove la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche attraverso la valorizzazione degli studi di genere e lo svolgimento di attività a carattere scientifico, formativo e culturale, anche attraverso un continuo aggiornamento per tutte le figure dirigenziali;
 - c) attua azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo, contrastando qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica;
 - d) assicura l'adozione di politiche di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
4. Il CUG assume anche compiti di verifica:
 - a) sui risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
 - b) sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
 - c) sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.
5. Il CUG collabora inoltre con l'Osservatorio sulla contrattazione decentrata e buone prassi per l'organizzazione del lavoro, con il/la consigliere/a nazionale di parità, con l'UNAR e con gli organismi indipendenti di valutazione di cui all'art.14 del D.Lgs 150/2009.
6. Il CUG è formato pariteticamente da un componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi. I rappresentanti dell'amministrazione sono scelti dal Rettore tra le componenti dell'Ateneo. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CUG solamente in caso di assenza o impedimento dei rispettivi titolari. Per le designazioni, sia da parte delle OO.SS., sia da parte dell'amministrazione si farà riferimento a personale in possesso di adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie di competenza del CUG. Il/La Presidente è scelto/a e designato/a dall'amministrazione tra i componenti del CUG.



7. Il CUG adotta entro 60 giorni dalla sua costituzione, previo parere del Consiglio di Amministrazione, un regolamento interno che ne disciplina le modalità di funzionamento.

8. Il CUG è nominato con decreto del Rettore e dura in carica tre anni. Il mandato è rinnovabile una sola volta.
9. Nell'ambito della propria competenza, il Consiglio di Amministrazione individua le risorse economiche, umane e strumentali necessarie per finanziare l'attività del CUG nonché i programmi di azioni positive.

Il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del comitato unico di garanzia dell'Università degli studi di Palermo, emanato con D.R. n. 711/2013, deve essere armonizzato con le modifiche apportate dalla nuova Direttiva, eliminando, inoltre, le parti che ripropongono pedissequamente lo Statuto (quali composizione, durata, attribuzioni), per aggiornare le modalità di funzionamento.

Pertanto, il Comitato unico di garanzia, in tale seduta, ha deliberato all'unanimità di proporre le modifiche al Regolamento, al fine della presentazione al Consiglio di Amministrazione.

Nella seduta del 5 marzo 2021, il Comitato si riunisce per discutere, come previsto all'ordine del giorno, sul parere del Consiglio di Amministrazione sul Regolamento del CUG e per l'analisi dei dati trasmessi dall'amministrazione per la redazione della Relazione sull'attività riferita all'anno 2020.

Vengono, per prime, esaminate le modifiche proposte dal Consiglio di Amministrazione al "Regolamento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Palermo" di cui alla delibera del 25 febbraio 2021 n. 185/2021. Dopo approfondita discussione, le modifiche proposte dal CdA vengono accettate tranne quelle relative all'art. 6, al comma 5 dell'art. 7 e al comma 1 dell'art. 8. Pertanto, il Comitato delibera di approvare all'unanimità dei presenti il nuovo testo regolamentare modificato, da inviare al Rettore per l'emanazione. Vengono successivamente analizzati e discussi i dati provenienti dagli uffici dell'amministrazione interessati, ai fini della redazione della tabella da allegare alla Relazione sull'attività per l'anno 2020.

Nella seduta del 25 marzo 2021, il Comitato, dopo aver approvato la Relazione sull'attività riferita all'anno 2020, ha previsto come attività formativa dei componenti del CUG per l'anno 2021 la partecipazione ad un incontro formativo organizzato nell'ambito di un progetto internazionale sul ruolo dei Comitati di Garanzia e di altri modelli organizzativi simili presenti in altri paesi europei.

In tale riunione si è stabilito che il CUG si facesse promotore dell'organizzazione di una giornata internazionale di sensibilizzazione sui temi LGBT che coinvolga i CUG delle Università e la Rete nazionale dei CUG italiani.



Nella **seduta del 27 maggio 2021** il Comitato ha discusso della partecipazione all'indagine del CNOPI: "Il benessere di chi studia nelle Università

italiane durante l'emergenza sanitaria". In tale occasione, si sono evidenziate alcune criticità relativamente alla tutela della privacy degli studenti ai fini dell'espletamento della stessa indagine.

Si è, altresì, discusso della richiesta, manifestata dalla rappresentanza studentesca, di partecipare al CUG e della relativa proposta di modifica del Regolamento Alias d'Ateneo, rispondente alle indicazioni contenute nelle Linee guida per gli Atenei italiani sull'implementazione della Carriera Alias formulate dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle Università italiane, la cui adozione è stata raccomandata dalla Commissione sulle tematiche di genere della CRUI. La modifica concerne principalmente la possibilità di accedere alla procedura senza l'obbligo di presentare documentazione medico/psichiatrica.

Inoltre, viene proposta una modifica per rendere attuale il riferimento alla UniPa smartcard disponibile online tramite la app MyUnipa.

In tale riunione è stato trattato, altresì, il riferimento all'identità di genere del comma 4 dell'art. 4 del Codice etico, nonché l'istituzione della/del Consigliera/e di fiducia d'Ateneo.

Si è discusso, inoltre, dell'istituzione di uno sportello Antiviolenza e dello studio di attività di sensibilizzazione per la prevenzione e contrasto alle violazioni dei diritti umani e alle diverse forme di prevaricazione legate al genere e all'orientamento sessuale rivolte a tutti i corsi di studio.

Nella **seduta del 13 settembre 2021**, il Comitato ha discusso dell'organizzazione di una giornata di formazione sul tema della tutela dei diritti dei migranti tra gennaio e febbraio 2022 e, in collaborazione con la dott.ssa Bijou Furaha Nzirirane, anche una giornata su eventuali discriminazioni degli studenti stranieri. Il Comitato ha preso anche atto dell'organizzazione un ciclo di seminari on line dal titolo "Democrazia paritaria", che potrebbe rientrare tra le attività del CUG e si riserva di approfondire il tema con la prof.ssa Giurintano, direttrice scientifica dell'iniziativa, in collaborazione con la Fondazione Nilde Iotti.

Il Comitato, in questa seduta, ha proposto la modifica Codice di condotta per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazioni nel contesto universitario, secondo le indicazioni pervenute tramite la nota CISL SNALS n. 37 del 10.9.2021.

Nella **seduta del 29 novembre 2021** il Comitato ha preso atto delle dimissioni della Presidente, inviate al Rettore in data 23 novembre 2021. In quella seduta tutti i componenti di parte pubblica hanno manifestato la volontà di rassegnare al Rettore le proprie dimissioni.