



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità

Al Rettore della Scuola IUSS Pavia
Prof. Riccardo Pietrabissa

Al Direttore Generale della Scuola IUSS Pavia
Dott. Franco Corona

Oggetto: Relazione sulla situazione del personale - anno 2019 (Direttiva n. 2/2019)

Si trasmette la relazione in oggetto, predisposta dal Comitato Unico di Garanzia della Scuola, in base al format allegato alla Direttiva n. 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alla Pari Opportunità.

Il Presidente
Prof. Stefano Cappa



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia

ANNO 2019



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 presente direttiva.

Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla 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 organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei 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:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.



PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Dall'analisi dei dati forniti risulta che il personale della Scuola IUSS nel 2019 ha un'età compresa tra i 31 e 50 anni e una quasi pari rappresentanza di genere.

Andando poi nello specifico dei dati emerge una totale discrepanza tra il personale tecnico amministrativo e quello docente. Il primo, infatti, si compone di 19 donne e 4 uomini, mentre i docenti/ricercatori presentano solo 8 donne su 33 unità.

Per quanto attiene ai livelli, il personale docente si compone di n. 8 docenti di prima fascia (tutti uomini) e di n. 12 docenti di II fascia (di cui n. 2 donne) di cui n. 9 sotto i 51 anni. La Faculty si completa poi di n. 13 Ricercatori a tempo determinato di cui n. 5 di tipo A e n. 8 di Tipo B, equamente divisi per genere.

Il Personale Tecnico amministrativo, invece, si divide nelle seguenti categorie:

- B (3 e 5): n. 2 unità entrambi uomini;
- C (1 e 3) n. 10 unità di cui un uomo e di cui una sola a tempo determinato;
- D (1 e 3) n. 9 unità di cui un uomo (D3);
- EP n. 2 unità entrambe donne;

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola usufruisce della flessibilità oraria, mentre solo 2 dipendenti (donne) hanno un contratto part-time.

Per quanto attiene i permessi/congedi per disabilità propria o parentale sono stati usufruiti solo da dipendenti donne per un totale dell'82,60% del fruibile.

La Scuola nel 2019 non ha avuto una disciplina per il telelavoro o per lo smart working.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Scuola non ha adottato negli anni precedenti un Piano triennale di azioni positive, il Comitato Unico di Garanzia è stato istituito per la prima volta a marzo 2019 e ha presentato nel 2020 la prima proposta di Piano.

L'assenza del documento non significa però un'assenza di disciplina all'interno delle fonti di programmazione della Scuola che trattino temi come il bilancio di genere.

Il Piano di Orientamento Strategico della Scuola anni 2018/2019 già fissava nel Gender Gap una delle situazioni da monitorare e migliorare; di conseguenza il Piano di Programmazione Triennale 2018-2020 fissava tra gli obiettivi della Scuola l'applicazione delle linee deliberate dal Senato Accademico nella seduta del 21 giugno 2017, la realizzazione di altre iniziative sul tema, il monitoraggio delle azioni e la redazione di un rapporto sull'equilibrio di genere a cura dei Presidi. Nello specifico nella seduta del 21 giugno 2017 il Senato aveva deliberato un programma che prevede azioni atte a favorire la presenza delle donne nelle commissioni di concorso nominate dalla Scuola, negli eventi scientifici, nel reclutamento per chiamata diretta o affidamento incarico di insegnamento, a parità di merito, nonché azioni positive di supporto alla conciliazione dell'attività lavorativa con la maternità e la gestione familiare.

Alla luce del monitoraggio sugli obiettivi della programmazione triennale nel 2019, si evince che non tutti sono stati raggiunti; tra quelli raggiunti troviamo la presenza di un rapporto non inferiore a 1:3 tra generi nelle commissioni di concorso; la presentazione del report previsto per il raggiungimento dell'obiettivo mirato alla conciliazione dell'attività lavorativa con la



maternità e la gestione familiare; infine, è stata garantita la parità di genere nell'individuazione dei relatori invitati ad eventi di carattere scientifico.

In sede di presentazione dei risultati in Senato è stato sottolineato come uno degli obiettivi non raggiunti sia la percentuale di contratti di insegnamento affidati a docenti donne (l'obiettivo è stato realizzato da una delle due Classi accademiche della Scuola, quella di Scienze Umane e della Vita, mentre il target non è stato raggiunto da quella di Scienze, Tecnologie e Società), la motivazione addotta è che occorre considerare che in alcuni settori disciplinari non vi sono molte professoresse donne e, le poche presenti, non hanno spesso la possibilità di accettare un ulteriore incarico.

Il 1° settembre 2019 è iniziato il mandato del nuovo Rettore che, come si evince anche dal nuovo Piano di Programmazione triennale 19-20, sposta l'attenzione dalle possibili azioni che si possono fissare all'individuazione delle vere problematiche alla base della disparità di genere; l'azione per superare il Gender Gap è quella di una prima analisi dei fattori potenziali di discriminazione di genere, così da arrivare in momento successivo alla valutazione delle buone pratiche da mettere in essere per azzerare la discriminazione.

La fruizione della formazione, come si evince dall'allegato 1, è distribuita equamente per genere, tutto il personale pta ha accesso alla formazione obbligatoria e la maggior parte alla formazione professionale.

Per quanto attiene la composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale dai dati presentati emergono due tendenze distinte a seconda che siano banditi posti per personale tecnico amministrativo o personale docente.

Per quanto attiene i concorsi per il personale tecnico amministrativo emerge che le commissioni sono nella maggior parte dei casi composte da un numero maggiore di donne, anche se la presidenza dell'organo è affidata di norma al componente uomo.

Per quanto attiene i concorsi per personale docente, la presenza di donne nelle commissioni si attesta intorno al 33 % (come previsto nel Piano di programmazione triennale 19-22) nelle commissioni con tre componenti, al 25% se con quattro componenti; si registra un 66% di presenze solo per un concorso da ricercatore di tipo A e uno di tipo B.

Infine, per quanto attiene le retribuzioni medie, come emerge dalle tabelle presente nell'allegato 1, lo squilibrio tra generi è minimo. Per quanto attiene il Personale Tecnico Amministrativo non risultano allineati i soli stipendi dei dipendenti in categoria D, ma di contro il 90% delle posizioni di responsabilità sono affidate a donne.

Per quanto riguarda il corpo docenti l'unica differenza che emerge è l'assenza di Professoressa Ordinarie a tempo pieno, tutti i restanti dati sulle retribuzioni sono allineati tra i generi.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Indagini benessere organizzativo

La Scuola IUSS ha effettuato la valutazione dello stress lavoro correlato a fine 2018, tale valutazione è stata sviluppata seguendo la proposta metodologica INAIL 2017; dato il numero esiguo dei dipendenti (n. 21) non sono stati creati gruppi omogenei, ma un unico gruppo, estraendo a caso metà dei dipendenti dell'ente, che ha partecipato ad un focus group di approfondimento.

Per quanto attiene il Contenuto del lavoro il punteggio ottenuto mostra un rischio SLC non rilevante, in particolare è stato rilevato che gli aspetti critici in relazione all'ambiente dipendono per lo più dall'impianto di riscaldamento non perfettamente funzionante e dall'illuminazione in alcuni uffici; il carico di lavoro non ha dato criticità, i lavoratori riferiscono



un adeguato livello di autonomia nella gestione delle proprie attività, a seconda del ruolo che rivestono; infine, l'orario di lavoro riceve solo un rilievo per quanto attiene la rigidità nell'orario di entrata/uscita.

Ha invece riportato un risultato di rischio medio la pianificazione dei compiti, i lavoratori sul punto hanno riferito che il lavoro subisce frequenti interruzioni, soprattutto telefoniche, le quali anche se fanno parte del lavoro stesso, spesso distraggono e fanno perdere tempo e che viene richiesto spesso di eseguire più compiti contemporaneamente; la formazione del personale è l'aspetto che emerge più critico: secondo i lavoratori spesso non c'è una rilevazione dei bisogni formativi e la possibilità di usufruire di percorsi adeguati per l'acquisizione delle conoscenze e delle competenze necessarie. Emerge la richiesta di sviluppare una migliore offerta formativa, di rendere chiare le modalità di accesso ai corsi interni ed esterni, anche attraverso la Federazione delle Scuole universitarie superiori.

L'Area Contesto di lavoro ha ottenuto un punteggio che mostra un rischio SLC non rilevante, sono state sollevate poche criticità per quanto attiene il Ruolo nell'ambito dell'organizzazione (sovrapposizione di ruoli differenti sulle stesse persone) nello specifico gli aspetti, l'Evoluzione della carriera (immobilità del sistema carriera), l'Autonomia decisionale – controllo del lavoro (alcune difficoltà nel gestire le pratiche amministrative nell'ambito dei rapporti con i docenti) e l'Interfaccia casa lavoro – conciliazione vita/lavoro (mancanza di un luogo adeguato all'interno dell'azienda in cui effettuare la pausa pranzo)

È stata riportato, nella stessa Area, un risultato rischio medio dalla Funzione e cultura organizzativa, in particolare i lavoratori hanno riferito che le procedure aziendali non sono formalizzate attraverso documentazione ufficiale; gli obiettivi sono assegnati al Direttore Generale, ma non sono attribuiti ai responsabili e non vi è diffusione di tutta la documentazione a riguardo; non è presente un piano formativo per la crescita dei lavoratori, ma sono spesso iniziative del singolo che devono essere autorizzate; infine, non è presente un referente per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo.

La relazione si conclude con le azioni da consigliate per tendere all'eliminazione del rischio SLC, tra cui:

- Prevedere una revisione degli impianti del palazzo (riscaldamento, raffreddamento, illuminazione) per garantire spazi maggiormente adeguati ai lavoratori e quindi maggior benessere
- Dove possibile, ridurre l'impatto della frequente interruzione del lavoro (ad esempio a causa di telefonate, sovrapposizione di compiti).
- Favorire la comunicazione diretta, attraverso il quale comunicare periodicamente ai lavoratori gli obiettivi aziendali. In particolare, potrebbe essere opportuno organizzare, in maniera regolare e strutturata, riunioni/incontri tra lavoratori e preposti.
- Prevedere un piano formativo strutturato e rispondente ai bisogni formativi dei lavoratori, anche attraverso la Federazione delle Scuole superiori universitarie. I lavoratori sentono la necessità di avere un'offerta formativa migliorata, trasversale su ogni ambito, organizzata e rispondente alle nuove esigenze lavorative.
- Identificare uno o più referenti per l'ascolto e la gestione dei casi di disagio lavorativo. A questo proposito si rende necessaria la nomina del Comitato unico di garanzia – CUG e la Consigliera di fiducia. La loro azione combinata permetterebbe la creazione di una rete di aiuto per le situazioni di difficoltà, garantendo la terzietà dell'intervento e la tutela della privacy dei dipendenti.

Nel 2019 l'Amministrazione ha portato avanti un'azione legale al fine della sistemazione dell'impianto di riscaldamento e i lavori sono stati eseguiti; inoltre sono stati nominati la Consigliera di Fiducia della Scuola, il CUG, il Comitato Garante e i Consiglieri Confidenziali previsti dalla normativa interna alla Scuola.



Adozione di codici

Il 19 dicembre 2018 con Decreto n. 211 la Scuola ha adottato un nuovo Codice etico e di comportamento il cui testo presenta una serie di innovazioni rispetto alla normativa precedente, tra cui:

- introduzione di tre nuove figure che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici:
 - o *Consigliere/Consigliera di fiducia*;
Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia presta la sua assistenza e la sua attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di una delle condotte di cui agli articoli 3, 4 e 5 da parte di un altro componente della Scuola, o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola. Si tratta, in particolare, delle norme relative al Rifiuto di ogni discriminazione, Abusi, molestie e fastidi sessuali e le Altre condotte lesive. Questa figura si adopera per una soluzione bonaria e condivisa della questione, garantendo la riservatezza, senza attivare il procedimento formale.
 - o *Consiglieri confidenziali*
I Consiglieri confidenziali prestano la loro assistenza e la loro attività di ascolto a tutela di chi, nell'ambito della vita accademica, soffra una situazione di disagio all'interno della Scuola ovvero si ritenga vittima di una condotta scorretta da parte di un altro componente o di altra persona che presta la propria attività a favore della Scuola
 - o *Comitato garante*
Il Comitato Garante è organo che affianca il Rettore per le attività istruttorie e si compone di tre suoi delegati. La sua funzione è quella di svolgere l'attività istruttoria utile sentendo gli interessati e chiunque nella Scuola sia a conoscenza dei fatti. Al termine delle attività redige una relazione che sarà inviata al Rettore.
- nuovi meccanismi di vigilanza:
 - o procedimento formale di violazione a seguito di una segnalazione
 - o coinvolgimento del/lla Consigliere/Consigliera di fiducia
 - o coinvolgimento del Consigliere Confidenziale

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Nel 2018 il Senato Accademico ha deliberato le linee guida per la riduzione del gender gap nel corpo docente e negli organi di governo della Scuola al fine favorire la presenza delle donne nelle commissioni di concorso nominate dalla Scuola, negli eventi scientifici, nel reclutamento per chiamata diretta o affidamento incarico di insegnamento, a parità di merito, nonché azioni positive di supporto alla conciliazione dell'attività lavorativa con la maternità e la gestione familiare.

Nel dicembre 2019 è stato approvato il Piano di programmazione triennale 2020-2022, nel quale, tra gli obiettivi trasversali, è riportato l'obiettivo generale della riduzione dello squilibrio di genere, declinato come segue:

Obiettivo	Attività	Indicatore	target 2020
GEN.1 Garanzia equilibrio di genere a tutti i livelli	Analizzare fattori potenziali di discriminazione di genere/buone pratiche	N. documento	1



GEN.2 Parità di genere nella individuazione dei relatori invitati ad eventi di carattere scientifico	Invitare donne come relatrici	% minima di relatrici	33%
--	-------------------------------	-----------------------	-----

Tali obiettivi sono ripresi nel Piano integrato della Performance per il 2020 ma non sono stati collegati ad obiettivi specifici di performance individuale.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia della Scuola IUSS Pavia è stato nominato con Determina del Direttore Generale n. 28 del 27 marzo 2019.

L’azione del CUG è disciplinata dal Regolamento per la sua costituzione e il suo funzionamento emanato con Decreto Rettorale n. 20 del 5 febbraio 2019. In tale testo ritroviamo le principali norme di funzionamento, le competenze e la disciplina dei rapporti tra il Comitato e il Direttore Generale, gli Organi di Governo, la Consigliera di Fiducia e gli altri Organi previsti dal Codice etico.

B. ATTIVITÀ

Essendo stato istituito il 27 marzo 2019, il Comitato Unico della Scuola IUSS non ha proposto il Piano di azioni positive 2019-21.

Il CUG si è riunito per la prima volta il 25 maggio 2019, in tale seduta il Comitato ha iniziato subito a lavorare e ha promosso il seminario "A Nonideal Theory of Sexual Consent" tenuto dalla prof.ssa Rebecca Kukla (Georgetown University) e l’evento di presentazione del Codice Etico e di Comportamento della Scuola, promosso dal Prof. Alberto Monti.

Nella stessa seduta il Comitato ha dato parere favorevole alla nomina della dott.ssa Sara Moruzzi quale Consigliera di fiducia della Scuola.

Il Comitato si è poi riunito il 18 settembre e il 25 novembre 2019, in tali sedute sono state affrontati, anche su segnalazione della Comunità IUSS, diversi ambiti operativi, nello specifico il CUG ha proposto alla Scuola le seguenti azioni:

- valutare la possibilità di previsione del telelavoro per il personale tecnico amministrativo al fine del potenziamento delle politiche di conciliazione vita privata/lavoro;
- cambiare il distributore automatico di snack e bevande, rendendolo utilizzabile anche agli utenti intolleranti al glutine/ceci, inoltre propone di modificare l’offerta contenuta in tali distributori; è auspicabile che vi sia anche la possibilità di scegliere prodotti adeguati sul piano della prevenzione delle malattie cardiovascolari e, quindi, contenenti, ad esempio, meno zuccheri.
- valutare le soluzioni idonee all’aggiornamento della comunità IUSS circa le possibilità formative usufruibili.
- procedere alla mappatura dei processi così da assicurare la tracciabilità dei procedimenti, la conoscenza del loro stato di avanzamento e garantire un maggior benessere lavorativo.



- Prendere contatti al fine di un convenzionamento con la palestra Campus Aquae per l'intera Comunità IUSS;
- prendere contatti con l'Università degli Studi di Pavia per un progetto di "Sportello psicologico" congiunto;
- l'adozione dal prossimo anno accademico del sistema del doppio libretto, ormai utilizzato da molti atenei italiani e, per quanto riguarda l'anno accademico in corso, auspica che la Scuola adotti ogni cautela possibile al fine di garantire il minor disagio possibile alle/gli Allieve/i che si trovano ad affrontare questo percorso, in particolare nelle sedute di esame e di diploma.

Il CUG ha proposto poi le seguenti iniziative:

- "Alimentazione e salute" da organizzarsi in un pomeriggio, indicativamente un mercoledì dalle 14:00 alle 15:30, in primavera. Evento rivolto a tutta la Comunità IUSS e consistente in due interventi e una discussione aperta.
- "Benessere dell'organizzazione e produttività" da organizzarsi tra settembre e ottobre, con gli interventi della Dott.ssa Comogli e della Dott.ssa Giardini.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base dell'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, la Scuola Superiore IUSS si presenta come un ente giovane e di piccole dimensioni, ove è possibile prevedere uno sviluppo di proposte innovative da parte del CUG.

Alcune aree di azione di particolare rilevanza sono già state prese in considerazione nel Piano triennale di Azioni Positive 2020-2022 deliberato da questo Comitato nella seduta del 2 aprile 2020 ed adottate dal Rettore della Scuola, acquisito i pareri del Senato, delle parti sindacali e della Consiglieria di Fiducia, con Decreto n. 52/2020.

Dai dati riportati per il personale si evince una controtendenza tra i due gruppi di dipendenti: da un lato infatti la Faculty presenta uno squilibrio di genere avendo una rappresentanza femminile minore e a livelli inferiori; di contro, il personale tecnico-amministrativo presenta un trend opposto, con una rappresentanza femminile maggioritaria e collocata in categorie superiori. Lo squilibrio è presente anche nel caso delle commissioni di concorso: mentre in quelle per il personale tecnico amministrativo la rappresentanza di genere è più che garantita, nel caso dei concorsi del personale docente è presente un netto squilibrio a favore del genere maschile (79,66% dei componenti). Nello specifico i Presidenti delle Commissioni giudicatrici sono solo stati uomini nel 2019. Lo squilibrio all'interno della Faculty emerge immediatamente dai dati presentati, il nuovo Rettore, che ha iniziato il suo mandato il 1° settembre 2019, ha modificato l'approccio al problema; nel nuovo Piano di Programmazione Triennale della Scuola 2020-22, infatti, non troviamo più come negli anni precedenti degli obiettivi per garantire la parità di genere, ma un obiettivo più ampio, denominato "Garanzia equilibrio di genere a tutti i livelli" che prevede quale attività "Analizzare fattori potenziali di discriminazione di genere/buone pratiche". Tale previsione, presente anche nel Piano triennale di Azioni positive 2020-22, sposta l'attenzione a monte del Gender Gap, con l'intento di individuare i problemi alla sua base così da trovare soluzioni idonee che consentano di andare verso una correzione degli squilibri nel lungo periodo.



Un altro punto su cui intervenire è quello della disciplina di forme di flessibilità quali lo smart working, non ancora presente nella Scuola IUSS. L'importanza di tale azione risulta particolarmente evidente nel periodo attuale di situazione emergenziale della nazione, che ha portate tutte le pubbliche amministrazioni a confrontarsi con il lavoro da remoto e quindi a dotarsi degli strumenti idonei all'espletamento delle varie mansioni previste all'interno dell'ente anche da casa.

Il Comitato concorda con alcune delle azioni consigliate dall'ultima relazione sullo stress lavoro correlato eseguito presso la Scuola, come ad esempio sulla necessità di prevedere un piano formativo strutturato.

Per quanto attiene ai codici atti a garantire il benessere lavorativo, la Scuola presenta non solo un codice etico e di comportamento aggiornato, ma addirittura innovativo, vista la previsione di diversi organi a supporto della Comunità IUSS. A fianco alla figura del/la Consigliere/a di Fiducia troviamo, infatti, tre Consiglieri Confidenziali e un Comitato Garante. Il Comitato è stato istituito con Determina del Direttore Generale n. 28 del 27 marzo 2019 e la sua prima riunione si è tenuta il 25 maggio 2019, e ha quindi avuto solo sette mesi di attività nell'anno preso in considerazione dalla presente relazione. In tale periodo ha proposto diverse azioni mirate al miglioramento del benessere lavorativo presso la Scuola, come le proposte di inserimento di una disciplina per il lavoro a distanza o di mappatura dei processi. Il Comitato ha inoltre promosso diversi eventi, come la presentazione del Codice Etico e di Comportamento della Scuola, e ha proposto l'attivazione di diversi servizi per la Comunità, come lo sportello di ascolto. Dalla realizzazione di queste proposte nel prossimo periodo ci si attende di ottenere un miglioramento verificabile della situazione del personale IUSS.



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2019



Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	11
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	11
ANNO 2019	11
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	13
TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	13
TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ NEL RUOLO	14
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA	14
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	15
TABELLA 1.4a - ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE	15
TABELLA 1.4b - ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE	16
TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	16
TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO	17
TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	17
TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	18
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	20
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	21
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO	21



Tipo di amministrazione:

SCUOLA SUPERIORE UNIVERSITARIA AD ORDINAMENTO SPECIALE - IUSS PAVIA

SITUAZIONE AL 31.12.2019

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
B3 – tempo indeterminato				1						
B5 – tempo indeterminato				1						
C1 – tempo indeterminato			1				1	1		
C3 – tempo indeterminato								3	3	
D1 – tempo indeterminato						1	4	1	1	
D3 – tempo indeterminato		1						1		
EP1 – tempo indeterminato							1	1		
C1 – tempo determinato							1			
Totale personale	0	1	1	2	0	1	7	7	4	23
% sul personale complessivo	0	4,761 %	4,7619 %	9,5238 %	0	4,7619 %	30,4347 %	30,4347 %	19,047 %	100,00 %

**TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETÀ NEL RUOLO**

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Docente Ordinario I fascia			1	3	4					
Docente Associato II fascia		3	6	1				2		
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo A	1	1	1					2		
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo B		2	2				3	1		
Totale personale	1	6	10	4	4		3	5		33
% sul personale complessivo	3,030 %	18,181 %	30,303 %	12,121 %	12,121 %		9,090 %	15,151 %		100 %

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di ruolo (ad esempio docente di prima fascia, docente di seconda fascia, personale ricercatore a tempo indeterminato, personale ricercatore a tempo determinato di tipo A o B)

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETÀ E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno		1	1	2				1	7	4	5			
Part Time >50%										2				



Part Time <50%														
Totale	0	1	1	2	0	4	19,04 7%	1	7	6	5	0	19	82,60 %
Totale %	0%	4,76 1%	4,761%	9,523 %	0	4	19,0 47%		30,4 3%	26,08 %	23, 80%	0	19	82,60 %

Nota metodologica – La modalità di rappresentazione dei dati è quella individuata da RGS e che si trova al link <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/occupazione>

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità di Posizione	0	0%	2	22,22%	2	20%
Indennità di Responsabilità	1	100%	7	77,78%	8	80%
Totale personale	1	100%	9	100%	10	100,00%
% sul personale complessivo	4	0,25%	17	52,94%	21	47,62%

TABELLA 1.4a - ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni			1			1	25%		4	1			5	26,31%
Tra 3 e 5 anni						0							0	
Tra 5 e 10 anni						0		1	2				3	15,78%
Superiore a 10 anni		1		2		3	75%		2	5	4		12	63,15%
Totale	0	1	1	2		4	4	1	8	6	4		19	19
Totale %		25%	25%	50%		19,047%	100%	5,882%	42,105%	31,578%	23,529%		82,60%	100%

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età



TABELLA 1.4b - ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	7	5						2	3				
Tra 3 e 5 anni			5	2					1	1				
Tra 5 e 10 anni				2	3									
Superiore a 10 anni					1									
Totale	1	7	10	4	4	26	100		3	4			7	100
Totale %	3,846 %	26,923 %	38,461 %	15,384 %	15,384 %	26	100 %		42,857 %	14,285 %			7	100 %

Nota Metodologica – Inserire il numero di persone per classi di anzianità di permanenza per ciascun profilo e classe di età

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
CAT EP	-	28.245,00	- 28.245,00	-
CAT D	26.348,00	25.136,50	1.211,50	4,60%
CAT C	20.699,00	20.921,94	- 222,94	-1,08%
CAT B	20.979,00	-	20.979,00	100,00%
Totale personale	22.251,25	23.114,74	- 863,49	-3,88%
% sul personale	22,96%	77,04%		100,00%

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



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

Ruolo	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Professore Ordinario tempo	96.941,70		Non presenti in		96.941,70	100%
Professore Associato tempo	45.487,69		45.496,00		-8,31	0,02%
Ricercatore T. Det. Tipo A (Legge 240/10)	31.871,12		31.772,00		99,12	0,14%
Ricercatore T. Det. Tipo B (Legge 240/10)	38.132,51		38.183,43		50,93	0,03%
Totale personale	52.635,11		24.697,81		27.937,30	53,8%
% sul personale complessivo	82%		18%			100%

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

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	1	100%			1	100%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc.)

Dato verde Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>



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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	25%			1	4,34782%
Diploma di scuola superiore	1	25%	6	31,5789%	7	30,4347%
Laurea	2	50%	10	52,6315%	12	52,1739%
Laurea magistrale			3	15,7894%	3	13,0434%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	4		19		23	
% sul personale complessivo	23	17,391%	23	82,608%	23	100,00%

Nota Metodologica - Tabella standard da compilare per ciascun profilo e livello di inquadramento

Dato verde Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
PTA - C/1 tempo indet.	2	50%	2	50%	4		U
PTA - C/1 tempo indet.	1	25%	3	75%	4		U
PTA - D/1 tempo indet.	0	0%	4	100%	4		D
PTA - C/1 tempo indet.	2	50%	2	50%	4		U
PTA - C/1 tempo indet.	1	25%	3	75%	4		U
PTA - D/1 tempo indet.	3	75%	1	25%	4		U
PTA - C/1 tempo det.	1	25%	3	75%	4		U
PTA -C/1 tempo det.	2	50%	2	50%	4		U
PTA - D/1 tempo indet.	2	50%	2	50%	4		U
Totale personale	14		22		36	100,00%	
% sul personale		38,88%		61,11%		100,00%	

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assegno di ricerca	2	66,66%	1	33,33%	3		U
Assegno di ricerca	2	66,66%	1	33,33%	3		U
Assegno di ricerca	3	100%	0	0%	3		U
Assegno di ricerca	3	100%	0	0%	3		U
Assegno di ricerca	3	100%	0	0%	3		U
Assegno di ricerca	3	100%	0	0%	3		U
Assegno di ricerca	3	100%	0	0%	3		U
Chiamata di n. 1 Prof. II	3	75%	1	25%	3		U
Chiamata di n. 1 Prof. II	3	75%	1	25%	3		U
Chiamata di n. 1 Prof. II	3	100%	0		3		U
Chiamata di n. 1 Prof. II	3	100%	0		3		U
Ricercatore t. det. tipo B	3	100%	0		3		U
Ricercatore t. det. tipo B	2	75%	1	25%	3		U
Ricercatore t. det. tipo B	2	66,66%	1	33,33%	3		U
Ricercatore t. det. tipo A	1	33,33%	2	66,66%	3		U
Ricercatore t. det. tipo A	3	100%	0		3		U
Ricercatore t. det. tipo B	1	33,33%	2	66,66%	3		U
Ricercatore t. det. tipo A	2	66,66%	1	33,33%	3		U
Ricercatore t. det. tipo A	2	66,66%	1	33,33%	3		U
Totale personale	47		12		59	100,00%	
% sul personale		79,66%		20,33%			

Nota Metodologica – Inserire per ciascuna commissione di concorso nominata nell’anno (per procedure di reclutamento di personale, assegni di ricerca, collaborazioni, ecc.) il numero e la percentuale di uomini e donne

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Personale che fruisce di part time a richiesta										2				
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili		1	1	2		4	100	1	7	7	4		17	100
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale		1	1	2		4		1	7	9	4		19	
Totale %		25 %	25 %	50 %			100 %	5,26 %	36,84 %	47,36 %	21,05 %			100 %

Nota Metodologica – Indicare il numero di dipendenti che fruiscono delle singole misure di conciliazione nell'anno. Per il part-time specificare il tipo: orizzontale/verticale/misto e relativa percentuale aggiungendo una riga per ciascun tipo

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			9	47,368%	9	42,857%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			9	47,368%	9	42,857%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			1	5,263%	1	4,761%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			0	0	0	0
Totale			19		19	
% sul personale			82,60%	100%	82,60%	100%

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		12	11	8				4	37	31	28			
Aggiornamento professionale			14					21	24	34	13			
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore		12	25	15		52	19,33%	25	61	65	41		217	80,66%
Totale ore %							19,33%							80,66%



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruite per i tipi di formazione: obbligatoria (sicurezza), aggiornamento professionale (comprese competenze digitali), competenze manageriali/relazionali (lavoro di gruppo, public speaking, project work, ecc.). Nel conteggio vanno considerati tutti i tipi di intervento formativo la cui partecipazione sia stata attestata dall'ente formatore (sia per la formazione interna che esterna, compresa la formazione a distanza come webinar qualora attestati). **Qualora l'amministrazione, allo stato attuale, non sia in grado di rilevare i diversi tipi di formazione, potrà, esclusivamente per l'anno 2020, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**