



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

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

ANNO 2020



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 2020 ha un'età media compresa tra i 30 e 40 anni e una quasi pari rappresentanza di genere.

Già nella relazione 2019 era emerso un andamento contrastante tra i numeri e la rappresentanza del personale tecnico amministrativo e dei docente. Il primo, infatti, si compone di 22 donne e 5 uomini, mentre i docenti/ricercatori presentano solo 7 donne su 33 unità.

Per quanto attiene ai livelli, il personale docente si compone di n. 7 docenti di prima fascia (tutti uomini) e di n. 13 docenti di II fascia (di cui n. 2 donne) di cui n. 13 sotto i 51 anni. La Faculty si completa poi di n. 12 Ricercatori a tempo determinato di cui n. 5 di tipo A e n. 7 di Tipo B, equamente divisi per genere. Il Personale Tecnico amministrativo, invece, si divide nelle seguenti categorie:

- B (3 e 6): n. 2 unità entrambi uomini;
- C (1, 3 e 4) n. 1 unità di cui un uomo e di cui una sola a tempo determinato;
- D (1, 3 e 4) n. 10 unità di cui 2 uomini (D1 e D4);
- EP n. 2 unità entrambe donne;

IL numero dei docenti è rimasto stabile rispetto al 2019, mentre il Personale tecnico amministrativa è aumentato di n. 4 unità (1 uomo e 3 donne).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola usufruisce della flessibilità oraria, fino al 18 dicembre erano due dipendenti (entrambe donne) ad avere un contratto part-time, successivamente solo 1 dipendente (donna) ha mantenuto tale contratto, l'altro è stato trasformato, su richiesta della dipendente, in full time.

Per quanto attiene i permessi/congedi per disabilità propria o parentale sono stati usufruiti sia da dipendenti donne che uomini, ma e nel monte totale fruibile sono stati richiesti (e fruiti) 7 permessi giornalieri (1,76%), permessi orari per 388,54 ore (97,98%) e 1 permesso giornaliero per congedi parentali.

La Scuola nel 2020 non ha avuto una disciplina per il telelavoro o per lo smart working, l'emergenza sanitaria nazionale ha visto l'adozione del Lavoro Agile a distanza per la totalità dei servizi secondo le disposizioni del Ministero.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Scuola ha adottato nel 2020 il primo Piano triennale di azioni positive 2020-2022, il Comitato Unico di Garanzia ha approvato la proposta di Piano Triennale di Azioni Positive 2020-22 nella seduta del 2 aprile 2020, il documento ha ricevuto il parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 22 aprile ed è stato emanato con Decreto Rettorale n. 52 dell'11 maggio 2020. Il Piano ha avuto due monitoraggi durante l'anno al 30 settembre 2020 e al 31 dicembre 2020.

Il Piano prevedeva quali azioni:

Obiettivo 1 – Conciliazione famiglia – lavoro, smart working

Analisi di fattibilità di nuove forme di flessibilità orientate a favorire la conciliazione lavoro – famiglia attraverso forme agili di lavoro. Valutazione di partecipazioni a bandi competitivi e a manifestazioni di interesse anche in collaborazione con altri enti.

Individuazione delle posizioni organizzative che possono accedere alla diversa forma lavorativa.

Regolamentazione e Attivazione del lavoro agile



Risorse: --

Stato avanzamento a dicembre 2020:

Smart working: al fine di valutare l'esperienza in smart working dovuta all'emergenza sanitaria nazionale, è stato chiesto al personale tecnico amministrativo della Scuola, a tempo determinato e indeterminato, di compilare un breve questionario sull'esperienza di smart working maturata durante la fase di emergenza epidemiologica legata al Covid- 19 con l'intento di rilevare i punti di forza e di debolezza della modalità di lavoro agile introdotta quale forma di modalità di lavoro ordinario dal Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 nella prospettiva di utilizzare tale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa oltre la fine dell'emergenza sanitaria in corso.

Conciliazione famiglia - lavoro: la Scuola ha partecipato, in collaborazione con l'Università di Pavia, al bando emanato dall'ATS di Pavia con la presentazione del progetto "Work/Family Life - Sport per i figli e supporto al caregiving".

A seguito dell'ammissione al finanziamento del progetto sono stati attivati diversi click day per accedere al servizio grest gratuito per i figli minori.

Obiettivo 2 - Conciliazione famiglia - lavoro, ferie solidali

Informazione e sensibilizzazione in merito all'istituto delle ferie solidali previsto dal nuovo CCNL Istruzione e Ricerca 2016 - 2018.

Regolamentazione delle ferie solidali

Risorse: --

Stato avanzamento a dicembre 2020: è previsto l'inizio del tavolo di discussione con i sindacati per la stesura del regolamento per le ferie solidali della Scuola.

Obiettivo 3 - Cultura della parità, Carriera Alias

Monitorare l'attivazione della procedura "Carriera Alias" ed il suo funzionamento, in collaborazione con gli Uffici competenti.

Monitorare la diffusione e la comunicazione delle informazioni riguardo alla carriera alias. Collaborare con gli studenti per individuare eventuali criticità e quindi le possibili soluzioni.

Risorse: didattica

Stato avanzamento a dicembre 2020: la carriera "Alias" potrà essere attivata solo in seguito all'attivazione del libretto elettronico per gli Allievi sulla piattaforma Esse3, l'inizio del servizio è previsto entro la fine del 2021.

Obiettivo 4 - Bilancio di genere

Predisposizione del bilancio di genere per la Scuola IUSS, conformemente alle linee guida per il bilancio di genere negli Atenei italiani, curate dalla CRUI a settembre 2019.

Individuazione delle possibili azioni da porre in essere per la soluzione di eventuali criticità emerse.

Monitoraggio dei risultati delle azioni.

Risorse: --

Stato avanzamento a dicembre 2020: gli uffici di supporto hanno provveduto a raccogliere i dati ricevuti dagli altri uffici, preparando il database utile alla redazione del bilancio, inserito negli obiettivi 2021 de3lla Scuola.

Obiettivo 5 - Sportello di supporto psicologico

Analisi di fattibilità per l'apertura di uno sportello di supporto psicologico rivolto alla comunità IUSS.

Sottoscrizione di accordi

Monitoraggio della fruizione ed eventuale modifica dell'offerta a seconda della domanda.

Risorse: CUG



Stato avanzamento a dicembre 2020: La Scuola IUSS e l'Università degli studi di Pavia hanno emanato il 24 giugno 2020 un avviso di selezione per un "Incarico individuale di prestazione d'opera occasionale o prestazione professionale per attività di sostegno psicologico al personale dell'Università degli studi di Pavia e della Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia che vive situazioni di disagio o di malessere psico-fisico (art. 7 c. 6 D.L.vo 165/2001 e successive modifiche)" conclusosi il 5 agosto 2020 con l'affidamento dell'incarico alla Dott.ssa Elena Ragazzi. Sono in corso i contatti con la vincitrice della selezione per organizzare gli orari di fruizione del servizio e procedere alla comunicazione al personale dell'Università e della Scuola IUSS.

Il CUG, con comunicazione inviata dalla mail istituzionale il 13 ottobre 2020, ha avvisato tutta la Comunità IUSS dell'attivazione del servizio e delle modalità di fruizione.

Si sottolinea che la Scuola IUSS ha previsto che il servizio non sia limitato ai solo dipendenti, ma che la platea di destinatari sia più ampia e ricomprenda le seguenti categorie: Professori ordinari e associati della Scuola, Ricercatori della Scuola, Personale tecnico amministrativo, Assegnisti di ricerca, Dottorandi di ricerca e Borsisti di ricerca.

Nei primi due mesi di attività hanno usufruito del servizio: n. 4 membri della Comunità IUSS per un totale di 7 colloqui effettuati.

Obiettivo 6 - Attività di formazione e informazione, benessere e qualità della vita

Organizzazione di cicli di seminari indirizzati all'intera comunità accademica, con previsione anche di un loro riconoscimento come formazione per il personale della Scuola.

I seminari verranno, tra l'altro, organizzati su tematiche relative al benessere e all'alimentazione.

Risorse: CUG

Stato avanzamento a dicembre 2020: a causa dell'emergenza sanitaria sono stati rimandati alcuni seminari i cui relatori hanno espresso la necessità di organizzare l'evento in presenza al fine di garantire la giusta interazione tra oratrici e partecipanti, essendo essenziale lo scambio di informazioni tra questi. Il giorno 25 novembre 2020 la comunità IUSS è stata invitata a partecipare all'evento organizzato dal CUG IUSS in collaborazione col il CUG Unipv per la "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne", all'evento, trasmesso sul canale youtube dell'Università di Pavia, è intervenuta per la Scuola IUSS la Dott.ssa Lydia Velliscig.

La fruizione della formazione, come si evince dall'allegato 1, nel 2020 ha visto un maggior utilizzo da parte del personale femminile (442 ore per un 86,9% del frutto) dell'aggiornamento professionale (uomini 80 ore per un 15,3% del totale frutto)

La Scuola non ha un piano di formazione del personale, la cui adozione è prevista per il 2021, ma mette comunque a disposizione di tutto il personale la possibilità di seguire corsi di formazione professionalizzante oltre a quella obbligatoria qualora richiesta dalla normativa.

Per quanto attiene la composizioni 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 nel 2020 si è tenuto un solo concorso e la commissione era composta da 2 donne e 2 uomini.

Per quanto attiene i concorsi per personale docente, la presenza di donne nelle commissioni si attesta in media al 27%.

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 risultano



allineati tutti stipendi dei dipendenti nelle diverse categorie, inoltre l'80% 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, come riportato nella relazione 2019, la valutazione dello stress lavoro correlato a fine 2018, tale valutazione è stata sviluppata seguendo la proposta metodologica INAIL 2017. Una nuova indagine sul benessere organizzativo è programmata nell'anno 2021.

L'anno 2020 è stato di certo un anno molto particolare in termini di benessere, la Pubblica amministrazione è stata, a seguito dell'emergenza da COVID-19, obbligata per quanto compatibile, a fornire i propri servizi attraverso il Lavoro Agile.

La Scuola IUSS non ha un regolamento che disciplina il Lavoro Agile e non forniva tale possibilità al personale, ha quindi dovuto prevedere tutte quelle azioni idonee a far espletare al personale tecnico amministrativo i propri compiti e funzioni a distanza.

La Scuola ha provveduto a fornire a tutto il PTA:

- Notebook nel caso si fosse in possesso in ufficio di un PC fisso;
- Webcam e cuffie per poter partecipare alle riunioni;
- Saponette wi-fi con traffico dati per risolvere gli eventuali problemi di connessione.

Normativa interna

Si ricorda che, come ampiamente presentato nella relazione 2019, 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:
 - *Consigliere/Consigliera di fiducia;*
 - *Consiglieri confidenziali*
 - *Comitato garante*
- nuovi meccanismi di vigilanza:
 - procedimento formale di violazione a seguito di una segnalazione
 - coinvolgimento del/lla Consigliere/Consigliera di fiducia
 - 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.

Il 1° settembre 2019 è iniziato il mandato del nuovo Rettore che, come si evince anche dal nuovo Piano di Programmazione triennale 20-22, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 13 dicembre 2019, 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.

GEN - Obiettivi Equilibrio di genere

Obiettivo	Attività
GEN.1 Garanzia equilibrio di genere a tutti i livelli	Analizzare fattori potenziali di discriminazione di genere/buone pratiche
GEN.2 Parità di genere nella individuazione dei relatori invitati ad eventi di carattere scientifico	Invitare donne come relatrici

Entrambi gli obiettivi sono stati raggiunti, l'obiettivo GEN. 2 con la presenza 33% di relatrici (target 2020 33%) l'obiettivo GEN 1 con l'elaborazione di una prima analisi dei fattori potenziali di discriminazione di genere, così da arrivare in un momento successivo alla valutazione delle buone pratiche da mettere in essere per azzerare la discriminazione.

In tale elaborazione si è tenuto conto di diversi aspetti al fine di individuare le aree di maggiore criticità. Centro dell'analisi è stato il gender gap e le sue possibili motivazioni in:

- Faculty;
- Personale Tecnico amministrativo;
- Allievi;
- Rappresentanza negli Organi di governo della Scuola.

Si riportano di seguito i principali risultati dell'analisi.

Faculty

È emersa la mancanza di equilibrio di genere tra i Professori, tra i professori ordinari non vi è nemmeno una Professoressa e tra gli Associati solo il 15% è di genere femminile.

Il rapporto invece nel numero dei Ricercatori e degli assegnisti non ha presentato la stessa situazione: nel primo caso sono quasi in equilibrio i due generi, nel secondo notiamo un notevole miglioramento del rapporto, il numero di assegnisti donne è aumentato in un anno del 50%.

Personale Tecnico Amministrativo

Rispetto alla situazione occupazionale nella Faculty della Scuola, tra il Personale Tecnico Amministrativo rinveniamo una situazione diametralmente opposta, lo squilibrio di genere esiste, ma a sfavore degli impiegati di sesso maschile; sebbene il personale TA sia aumentato di 3 unità in un anno la percentuale di uomini rimane inferiore al 20%.

Allievi Corsi ordinari

Per quanto attiene gli Allievi dei Corsi ordinari il rapporto tra generi cambia a seconda dell'ambito su cui si concentra l'analisi:

- Ambito di Scienze e Tecnologia (corsi di laurea in Ingegneria, Scienze (tranne il corso di laurea in Scienze biologiche, che afferisce alla Classe di Scienze umane e della vita - Ambito Scienze Biomediche) e corrispondenti corsi di laurea magistrale):
Anno 2019/2020: uomini 78,5% - donne 21,5%
Anno 2020/2012: uomini 71,5% - donne 28,5%
- Ambito Scienze Sociali: corsi di laurea in Scienze economiche e aziendali, Scienze Politiche e Sociali, e corrispondenti corsi di laurea magistrale, corso interdipartimentale in Comunicazione Innovazione e Multimedialità e Corso di laurea in Giurisprudenza:



Anno 2019/2020: uomini 9% - donne 91%

Anno 2020/2012: uomini 54,5% - donne 45,5%

- Ambito Scienze umane: corsi di laurea in Lettere, Filosofia e Lingue e culture moderne e corrispondenti corsi di laurea magistrale:

Anno 2019/2020: uomini 55,5% - donne 44,5%

Anno 2020/2012: uomini 37,5% - donne 62,5%

- Ambito Scienze Biomediche: corsi di laurea in Scienze del Farmaco, Medicina e Chirurgia, Scienze biologiche, Scienze e tecniche psicologiche e corrispondenti corsi di laurea magistrale, corso interdipartimentale in Bioingegneria e Biotecnologie:

Anno 2019/2020: uomini 36% - donne 64%

Anno 2020/2012: uomini 18% - donne 82%

Dalla presenza di Allievi di entrambi in generi, in misura superiore di donne in alcuni ambiti, rileva la mancanza di ostacoli per l'ingresso alla Scuola, che dipende solo dal merito e risulta assolutamente estraneo a qualsiasi considerazione di genere; si potrebbe allora ricondurre l'analisi dello squilibrio di genere nei vari ambiti alle materie che vi afferiscono, che probabilmente sono più attrattive per l'uno o altro genere.

Allievi Corsi Dottorato

Gli Allievi dei Corsi di dottorato seguono lo stesso andamento già visto per i Corsi ordinari, le materie umanistiche presentano dei numeri che, se analizzati su più di un anno, fanno emergere un generale equilibrio tra i generi; nel dottorato UME, invece, troviamo uno squilibrio di genere dovuto alla maggiore presenza di Allievi di sesso maschile.

Dall'analisi dei nuovi iscritti a ottobre 2020 a confronto con il 2019 sono emersi i seguenti dati:

- Neuroscienze Cognitive e Filosofia della Mente:
 - o iscritti a.a. 2019/20: uomini nr. 3 e donne nr. 2;
 - o iscritti a.a. 2020/21: uomini nr. 2 e donne nr. 1;
- Scienze Biomolecolari e Biotecnologie:
 - o iscritti a.a. 2019/20: uomini nr. 2 e donne nr. 4;
 - o iscritti a.a. 2020/21: uomini nr. 4 e donne nr. 2;
- Understanding and Managing Extremes:
 - o iscritti a.a. 2019/20: uomini nr. 7 e donne nr. 5;
 - o iscritti a.a. 2020/21: uomini nr. 7 e donne nr. 2;

Analizzando i risultati troviamo sì un'equilibrio tra i generi, ma anche un decremento nel numero di iscritte donne ai corsi di dottorato della Scuola a prescindere dal settore del corso.

Rappresentanza negli Organi di governo e strutture accademiche della Scuola

La rappresentanza negli Organi di governo e nelle Strutture accademiche riflettono la situazione presentata per dipendenti e Allievi:

- il maggiore squilibrio si incontra nella rappresentanza della Faculty che per lo più è rappresentata da uomini;
- al contrario il Personale tecnico amministrativo ha rappresentanti solo di sesso femminile;
- infine il dato degli Allievi è l'unico che si presenta in equilibrio con una rappresentanza femminile proporzionale alle iscrizioni e bilanciata nella maggior parte degli organi. Ad esempio nel Senato Accademico su due rappresentanti degli Allievi troviamo una donna e un uomo.



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.

Il Comitato collabora con la Consigliera di fiducia della Scuola, dott.ssa Sara Moruzzi, che partecipa a tutte le sedute del CUG IUSS.

B. ATTIVITÀ

Nel 2020 il CUG si è riunito il 12 febbraio 2020, 2 aprile 2020, 6 maggio 2020, 15 luglio 2020, 23 settembre 2020

il CUG ha proposto alla Scuola le seguenti azioni:

- l’adozione del Piano triennale di azioni positive 2020-2022;
- la creazione di una mail con dominio iusspavia.it ad uso esclusivo del Comitato così da poter inviare informazione circa le varie iniziative alla Comunità.
- il convenzionamento con l’Università degli Studi di Pavia per l’apertura di uno sportello di ascolto condiviso tra i due enti;

Il CUG ha proposto poi le seguenti iniziative:

- "Alimentazione e salute" da organizzarsi in un pomeriggio. Evento rivolto a tutta la Comunità IUSS e consistente in due interventi e una discussione aperta. Rinviato al 2021 causa emergenza sanitaria;
- "Benessere dell’organizzazione e produttività" da organizzarsi tra settembre e ottobre, con gli interventi della Dott.ssa Comogli e della Dott.ssa Giardini. Rinviato al 2021 causa emergenza sanitaria;
- "Violenza sulle donne" collaborazione con l’Università di Pavia per il 25 novembre 2020 per la giornata per la violenza sulle donne.

Per quanto attiene alle proposte presentate dal CUG l’anno precedente, la Scuola IUSS ha:

- preso contatti per cambiare il distributore automatico di snack e bevande, rendendolo utilizzabile anche agli utenti intolleranti al glutine/celiaci, 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;
- valutato le soluzioni idonee all’aggiornamento della comunità IUSS circa le possibilità formative usufruibili e nel 2021 ha tra gli obiettivi la stesura del piano di formazione del personale;
- ha iniziato ad organizzare la mappatura dei processi così da assicurare la tracciabilità dei procedimenti, la conoscenza del loro stato di avanzamento e garantire un maggior benessere lavorativo.
- ha richiesto alla società che fornisce l’applicativo di gestione delle segreterie la possibilità, una volta disponibile il libretto elettronico, di adottare il sistema del doppio libretto.



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.

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 (73% dei componenti). Nello specifico i Presidenti delle Commissioni giudicatrici sono stati per 90% uomini nel 2020 (dato in miglioramento rispetto al 2019 in cui erano uomini il 100% dei presidenti di Commissione).

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 perdurante 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. La Scuola si è già dotata del POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) per l'anno 2021 e ha inserito tra gli obiettivi della Scuole e le Azioni positive del 2021 l'adozione del Regolamento smart working.

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.

La Scuola ha previsto per il 2021 sia la redazione del Bilancio di Genere sia del Gender Equality Action Plan – (GEAP), il Comitato, coinvolto in tali elaborazioni, è sicuro che porteranno ad una solida base da cui partire per lo studio di azioni migliorative a livello di pari opportunità.



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 2020



Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG **Errore. Il segnalibro non è definito.**

ANNO 2020 **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni13

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)13

TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE (e ricercatore) PER GENERE ED ETA’ NEL RUOLO14

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE16

TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE16

TABELLA 1.4b - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE (e ricercatore), RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE17

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO17

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO18

TABELLA 1.6 – PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO18

TABELLA 1.7 - PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO19

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO19

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO20

TABELLA 1.9 bis – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO21

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO22

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’22

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti **Errore. Il segnalibro non è definito.**

SEZIONE 3. Azioni da realizzare **Errore. Il segnalibro non è definito.**

**Tipo di amministrazione:****SCUOLA SUPERIORE UNIVERSITARIA AD ORDINAMENTO SPECIALE - IUSS PAVIA****SITUAZIONE AL 31.12.2020****SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

TABELLA 1.1. – 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
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. B3				1						
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. B6				1						
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C1				1		1	3	1	1	
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo determinato Pos.Econ. C1							1			
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C3								1	1	
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C4								1	2	
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D1				1			4	2	1	
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D3									1	



Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D4			1							
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. EP1							1	1		
Totale personale	0	0	1	4	0	1	9	6	6	27
% sul personale complessivo	0	0	3,70%	14,81%	0	3,70%	33,33%	22,22%	22,22%	100,00%

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

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Docente Ordinario I fascia			1	3	4					
Docente Associato II fascia		3	7	1				2		
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo A		2	1					2		
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo B		2	2				2	1		
Totale personale	0	7	11	4	4	0	2	5	0	0
% sul personale complessivo		21,21%	33,33%	12,12%	12,12%		6,06%	15,15%		

Nota Metodologica – Inserire il numero delle persone in servizio al 31/12 di ciascun anno per tipo di contratto (ad esempio tempo determinato/indeterminato e/o relativo livello o accorpamento di riferimento)

Tabella standard da compilare separatamente per:

- gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
- per il personale dirigenziale, dettagliata per tipo di incarico (Direttore di.../ Responsabile di ..., ecc) con specificando se di ruolo o art.19 d.lgs. n.165/2001 e livello di inquadramento (es. 1°, 2° fascia, ecc)
- personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)



TOTALE COMPLESSIVO

Num. Personale Tecnico Amministrativo	Num. docenti/ricercatori	Totale
27	33	60
45%	55%	100%
Num. Personale Tecnico Amministrativo Donne	Num. Personale Tecnico Amministrativo Uomini	
22	5	
Numero docenti/ricercatori Donne	Numero docenti/ricercatori Uomini	
7	26	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA

Classi età / Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			1	4				1	9	5	6			
Part Time >50%										1				
Part Time <50%														
Totale	0	0	1	4	0	5	18,51%	1	9	6	6	0	22	81,48%
Totale %			3,70%	14,81%			18,51%	3,70%	33,33%	22,22%	22,22%			81,48%

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 RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria D	2	40%	8	36%	10	44%
Categoria EP	0	0%	2	9%	2	9%
Totale personale	5		22		27	100,00%
% sul personale complessivo		7%		41%		

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Inferiore a 3 anni				2				1	6	2	1			
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni								2						
Superiore a 10 anni			1	2				1	4	5				
Totale	0	0	1	4	0	5	18,51%	1	9	6	6	0	22	81,48%
Totale %			3,70%	14,81%	0		18,51%	3,70%	33,33%	22,22%	22,22%			81,48%

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



TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE (e ricercatore), RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		6	5						2	4				
Tra 3 e 5 anni		1	1											
Tra 5 e 10 anni			5	4	3					1				
Superiore a 10 anni					1									
Totale	0	7	11	4	4	26	78,78%	0	2	5	0	0	7	21,21%
Totale %		21,21%	33,33%	12,12%	12,12%		78,78%		6,06%	15,15%				21,21%

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Tempo indeterminato				
Posizione economica EP1	0	39.379,50		
Posizione economica D4	30.859,00			
Posizione economica D1	27.836,40	27.743,28		
Posizione economica C4		27.889,25		
Posizione economica C3		24.329,25		
Posizione economica C1	22.866,00	22.950,27		
Posizione Economica B6	24.609,00			
Posizione Economica B3	21.941,00			
Tempo determinato		22.823,32		
T.Det. - Categoria C				
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				



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	
			Valori assoluti	%
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		
Professore Ordinario tempo pieno	108.591,40			
Professore Assoc. conf. tempo	54.735,89	55.416,95		
RICERCATORE T. DET. TIPO A	35.733,00	35.732,50		
RICERCATORE T. DET. TIPO B	42.871,00	42.901,70		
Totale personale				100,00%
% sul personale complessivo				

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%				
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%				100,00%
% sul personale complessivo						

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

**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						
Dipl. d'abilitazione professionale	1	3,70%			1	3,70%
Diploma di scuola superiore	1	3,70%	5	18,51%	6	22,22%
Laurea	3	11,11%	11	40,70%	9	33,33%
Laurea magistrale			6	22,22%	6	22,22%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5		22		27	
% sul personale complessivo		18,51%		81,48%		100,00%

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Posizione C/1 a tempo ind.	2		2		4		U
Totale personale	2	50%	2	50%		100,00%	
% sul personale		50%		50%		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	3	100%	0		3		U
Assegno di ricerca	2	75%	1	25%	3		U
Assegno di ricerca	2	75%	1	25%	3		U
Assegno di ricerca	2	75%	1	25%	3		U
Assegno di ricerca	2	75%	1	25%	3		U
Assegno di ricerca	1	25%	2	75%	3		D
Assegno di ricerca	2	75%	1	25%	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	2	75%	1	25%	3		U
Totale personale	22		8		30	100,00%	
% sul personale		73,33%		26,66%			

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' 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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	4	0	5	18,51%	1	9	6	6	0	22	81,48%
Altro (specificare eventualmente e aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	0	0	1	4	0	5		1	9	6	6	0	22	
Totale %			3,70%	14,81%		18,51%		3,70%	33,33%	22,22%	22,22%			81,48%

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 1.9 bis – 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	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile	0	0	1	4	0	5	18,51 %	1	9	6	6	0	22	81,48 %
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	0	0	1	4	0	5		1	9	6	6	0	22	
Totale %			3,70 %	14,81 %		18,51 %		3,70 %	33,33 %	22,22 %	22,22 %			81,48 %



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	2	0,54%	5	15,36%	7	1,76%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	362	99,45%	26,54	81,56%	388,54	97,98%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			1	3,07%	1	0.25%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	364	91,79%	32,54	8,02%	396,54	100%
% sul personale						

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

Classi età \ Tipo Formazione	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	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			6	74		80	15,30%	72,3	144,5	143,6	82,3		44,27	84,69%
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			6	74		80		72,3	144,5	143,6	82,3		44,27	
Totale ore %			1,14%	14,15%		15,30%		13,83%	27,64%	27,47%	15,74%		84,69%	

Nota Metodologica – Inserire la somma delle ore di formazione fruita 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



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

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.**