



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

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

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 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 2021 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 21 donne e 6 uomini, mentre i docenti/ricercatori presentano solo 7 donne su 34 unità.

Per quanto attiene ai livelli, il personale docente si compone di n. 10 docenti di prima fascia (tutti uomini) e di n. 12 docenti di II fascia (di cui n. 2 donne) di cui n. 14 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 (4 e 6): n. 2 unità entrambi uomini;
- C (1, 3 e 4) n. 13 unità di cui due uomini (C1) e di cui una sola dipendente 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 aumentato di un'unità rispetto al 2020, mentre il Personale tecnico amministrativa è aumentato di n. 2 unità (1 uomo e 1 donna).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tutto il Personale tecnico amministrativo della Scuola usufruisce della flessibilità oraria, al 31 dicembre solo una dipendente ha un contratto part-time >50%.

Per quanto attiene i permessi/congedi per disabilità propria o parentale sono stati usufruiti sia da dipendenti donne che uomini, in particolare nel monte totale fruibile sono stati richiesti (e fruiti) 15 permessi giornalieri (2,34%), permessi orari per 588 ore (92,01%) e 36 permessi giornalieri per congedi parentali (5,63%).

La Scuola nella prima parte del 2021 ha proseguito nell'utilizzo del Lavoro Agile a distanza secondo la normativa di emergenza nazionale e le disposizioni del Ministero, il Regolamento in materia di Smart Working per il Personale Tecnico Amministrativo della Scuola IUSS di Pavia è stato emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021. Nel 2021 ha fruito del lavoro agile la totalità del personale tecnico amministrativo della Scuola.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

La Scuola ha adottato nel 2021 il Piano triennale di azioni positive 2021-2023, il Comitato Unico di Garanzia ha approvato la proposta di Piano Triennale di Azioni Positive 2021-23 nella seduta del 13 gennaio 2021, il documento ha ricevuto il parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 20 gennaio e il documento è stato allegato al Piano Integrato della Performance presentato dal Rettore alla seduta del Consiglio di amministrazione federato del 29 gennaio 2021.

Il Piano ha avuto tre monitoraggi durante l'anno al 30 aprile, 30 settembre e 31 dicembre 2021.

Il Piano prevedeva 6 obiettivi con una declinazione temporale sui diversi anni:

Obiettivo 1 – Conciliazione famiglia – lavoro: lavoro agile

Fonte: art. 14 legge n. 124 del 2015 e art. 18 della legge n. 81 del 2017;

2021: Apertura di un tavolo di discussione con i sindacati per la stesura del regolamento

2021: Emanazione Regolamento per il lavoro agile della Scuola IUSS



2021: Attivazione del lavoro agile

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Stato al 31/12/2021: il Regolamento è stato emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021. Attualmente il lavoro agile viene svolto con le modalità previste per il periodo emergenziale.

Obiettivo 2 – Conciliazione famiglia – lavoro, ferie solidali

Fonte: CCNL Istruzione e Ricerca 2016 - 2018

2021: Apertura di un tavolo di discussione con i sindacati per la stesura del regolamento

2021: Regolamentazione delle ferie solidali

2022: Informazione e sensibilizzazione in merito all'istituto delle ferie solidali

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Stato al 31/12/2021: La U.O. Personale ha elaborato una bozza di accordo e modulistica che deve essere rivista dall'Responsabile di Area FIPAG e dal Direttore Generale da trasmettere successivamente all'attenzione della parte sindacale per la sua adozione.

Obiettivo 3– Cultura della parità, Carriera Alias

Fonte: Delibera Senato Accademico 11 dicembre 2019

2021: Monitorare l'attivazione della procedura "Carriera Alias" ed il suo funzionamento, in collaborazione con gli Uffici competenti.

2021: Monitorare la diffusione e la comunicazione delle informazioni riguardo alla carriera alias.

2022: Verifica sul funzionamento della procedura ed eventuale definizione di azioni correttive.

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Stato al 31/12/2021: è stato attivato il libretto sulla piattaforma Esse3 che è il presupposto per l'attivazione della carriera Alias.

Obiettivo 4 – Bilancio di genere

Fonte: Programmazione triennale 2021-23; Obiettivi del Direttore Generale 2021

2021: 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.

2022: Presentazione agli Organi di Governo e divulgazione alla Comunità IUSS.

Risorse: non sono previste risorse specifiche

Stato al 31/12/2021: il Documento è stato redatto e approvato dal Senato accademico nella seduta del 17 dicembre 2021, inoltre è stato presentato alla Comunità IUSS dal Rettore in occasione dei saluti di Natale 21 dicembre 2021.

Obiettivo 5 – Monitoraggio Servizi di supporto psicologico

Fonte: Direttiva Comitati Unici di Garanzia – Ministero PA

2021: Monitoraggio del sistema di supporto previsto dal Codice etico (Consigliera di fiducia/Consiglieri confidenziali)

2021: Monitoraggio del servizio di sportello di supporto psicologico

2022: Attuazione eventuali azioni correttive sulla base degli esiti del monitoraggio

Risorse: CUG

Stato al 31/12/2021: nel 2021 sono state presentate in totale 3 richieste di accesso al servizio e si sono svolti 16 colloqui.

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

Fonte: Direttiva Comitati Unici di Garanzia – Ministero PA



2021-2023: 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, all'alimentazione e alla sostenibilità.

Risorse: CUG

Stato al 31/12/2021:

"Alimentazione e salute" tenuto dalla Prof.ssa Rondanelli il giorno 4 maggio 2021 ore 17.00 su piattaforma Zoom, l'evento è stato riconosciuto come formazione trasversale al personale tecnico amministrativo

"Smart working, webinar, ecc: ostacolo o strumenti agili? - benessere organizzativo nel mondo che cambia" si è tenuto giovedì 11 novembre 15.00-16.30 il seminario tenuto dalla relatrici Dott.ssa Giardini (prima parte) e Dott.ssa Maffoni (seconda parte). Il seminario si è svolto in presenza presso la Sala del Camino della Scuola ed la partecipazione è stata riconosciuta come formazione trasversale al personale tecnico amministrativo partecipante.

Inoltre la partecipazione ha rappresentato anche la formazione richiesta dal regolamento per lo smart working della Scuola per l'accesso al lavoro a distanza.

La fruizione della formazione, come si evince dall'allegato 1, nel 2021 ha visto un maggior utilizzo da parte del personale femminile (745 ore per un 87,62% del frutto) dell'aggiornamento professionale (uomini 105 ore per un 12,35% del totale frutto)

La Scuola ha adottato il Piano di formazione pluriennale per il PTA con Determina n. 53 del 02.12.2021, nel documento viene presentato il piano formativo per il triennio 2021/2023; si descrivono le diverse fasi del processo formativo e si presentano le diverse attività formative che la Scuola si propone di mettere a disposizione e somministrare al personale tecnico amministrativo.

Per quanto attiene la composizioni delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale dai dati presentati si confermano le due tendenze distinte a seconda che siano banditi posti per personale tecnico amministrativo o personale docente già presentate nella relazione 2020.

Per quanto attiene i concorsi per il personale tecnico amministrativo nel 2021 si è tenuto un solo concorso e la commissione era composta da 3 donne e 1 uomo.

Per quanto attiene i concorsi per personale docente (n. concorsi: 21 per Assegni di ricerca, 6 Borse di ricerca; 1 ricercatore tipo A e 2 tipo B, 1 Chiamata di 1 Professore di I fascia e 2 Procedure valutative per Professori ordinari), la presenza di donne nelle commissioni si attesta in media al 26,60% (29 donne su 109 componenti di commissione).

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 si conferma come nel 2020 che l'unica differenza presente 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 era stata programmata nell'anno 2021. La Scuola ha iniziato i lavori di organizzazione dell'indagine, ha individuato il medico del lavoro a cui affidare l'incarico ed ha impostato il lavoro da svolgere. In particolare è stato deciso, viste anche le risultanze dell'indagine precedente, di non limitare al solo personale tecnico amministrativo l'attività, ma di estenderla anche ad altre categorie come, ad esempio, i professori ordinari e associati e i ricercatori. Tale estensione ha naturalmente portato un aggravio nella procedura che verrà conclusa nel 2022.

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:
 - o *Consigliere/Consigliera di fiducia;*
 - o *Consiglieri confidenziali*
 - o *Comitato garante*
- 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 piano di Programmazione triennale 2021-2023 e nel Piano integrato della Performance 2021-2023 troviamo tra gli obiettivi relativi all'equilibrio di genere:

GEN - Obiettivi Equilibrio di genere

Obiettivo	Attività
GEN.1 Garanzia equilibrio di genere a tutti i livelli	Adottare Bilancio di genere
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 38% di relatrici (target 2021 33%) l'obiettivo GEN 1 con l'elaborazione del Primo bilancio di genere della Scuola.

Con Determina del Direttore Generale n. 11 del 10 marzo 2021 è stato costituito il Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere, tra cui il Prof. Cappa in qualità di Presidente del CUG IUSS. Il Gruppo si è incontrato per la prima volta il 25 marzo 2021 e ha valutato i diversi indicatori suggeriti dalle "Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani" elaborate dalla CRUI. Individuati i dati di maggiore interesse e delineato un primo schema di documento si è proceduto con la richiesta di dati alle singole Unità Organizzative competenti. Il Gruppo si è poi incontrato diverse volte per un confronto su dati elaborati dai sottogruppi creati al suo interno per favorire i lavori.

Il Gruppo ha approvato il documento definitivo nell'incontro del 13 dicembre 2021 e ha proceduto nella presentazione agli Organi di Governo in dicembre.



Allegato al Bilancio di genere vi è Gender Equality Plan elaborato dal Gruppo di lavoro Gender Equality Plan, nominato il con Decreto Rettorale n. 212 del 10 novembre 2021, e composto dal Prof. Riccardo Pietrabissa, Rettore; l'Ing. Giuseppe Conti, Direttore Generale; il Prof. Stefano Cappa, Presidente Comitato Unico di Garanzia e la Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata Gruppo di Coordinamento del Bilancio di genere.

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 2021 il CUG si è riunito il 13 gennaio, il 24 marzo, 12 maggio, 13 luglio, 13 ottobre 2021

il CUG ha proposto alla Scuola le seguenti azioni:

- l'adozione del Piano triennale di azioni positive 2021-2023;
- la creazione di una "coffee room virtuale" su piattaforma zoom da mettere a disposizione del pta, visto il perdurare della situazione di emergenza sanitaria nel Paese ad inizio 2021, l'iniziativa era atta a mettere a disposizione del Personale Tecnico Amministrativo un luogo in cui incontrarsi e mantenere i rapporti anche in questa situazione di distanziamento obbligatori.

Il CUG ha proposto poi le seguenti iniziative:

- "Alimentazione e salute" evento rivolto a tutta la Comunità IUSS e tenuto dalla Prof.ssa Rondanelli il giorno 4 maggio 2021 ore 17.00 su piattaforma Zoom, l'evento è stato riconosciuto come formazione trasversale al personale tecnico amministrativo;
- "smart working, webinar, ecc: ostacolo o strumenti agili? - benessere organizzativo nel mondo che cambia" tenuto dalla relatrici Dott.ssa Giardini (prima parte) e Dott.ssa Maffoni (seconda parte). Il seminario si è svolto in presenza presso la Sala del Camino della Scuola ed la partecipazione è stata riconosciuta come formazione trasversale al personale tecnico amministrativo partecipante. Inoltre la partecipazione ha rappresentato anche la formazione richiesta dal regolamento per lo smart working della Scuola per l'accesso al lavoro a distanza.

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

- mantenuto il convenzionamento con l'Università degli Studi di Pavia per l'offerta di uno sportello di ascolto condiviso tra i due enti;
- cambiato il distributore automatico di snack e bevande, rendendolo utilizzabile anche agli utenti intolleranti al glutine/celiaci, inoltre ha modificato la proposta di cibi e bevande contenuta in tali distributori dando agli utenti la possibilità di scegliere anche alimenti più salutari;
- ha redatto e emanato il Piano di formazione pluriennale per il PTA;
- ha proceduto alla mappatura dei principali processi delle diverse Unità Organizzative, presentati nella seduta di dicembre del Presidio di Qualità della Scuola.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sulla base dell'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, la Scuola Superiore IUSS si conferma come un ente giovane e di piccole dimensioni, ma in una forte fase di crescita.

Dai dati riportati per il personale si conferma la 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 88% (29 su 33) uomini nel 2020 (dato in miglioramento rispetto al 2020 in cui erano uomini il 90% dei presidenti di Commissione).

La Scuola ha disciplinato il lavoro a distanza con il Regolamento in materia di Smart Working per il Personale Tecnico Amministrativo della Scuola IUSS di Pavia (emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021) e ha emanato il POLA (Piano Organizzativo Lavoro Agile) quale allegato al Piano Integrato della Performance, garantendo così la possibilità per il personale tecnico amministrativo di continuare a usufruire della misura di conciliazione anche al termine dell'emergenza sanitaria.

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.

Un'efficace fotografia della Scuola è data dal primo bilancio di genere approvato dal Senato accademico e presentato a dicembre 2021 alla Comunità, sulla base delle risultanze dell'analisi la Scuola potrà studiare azioni idonee a favore un bilanciamento di genere maggiore. Inoltre allegato al documento troviamo il Gender Equality Plan che prevede diverse azioni dedicate sia ai dipendenti sia agli allievi che verranno messe in atto nel prossimo triennio.



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 2021



Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	9
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	9
ANNO 2021	9
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	11
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	11
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	14
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	14
ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	15
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	15
DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO	16
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	16
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	16
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	17
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	18
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	18
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	19
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	20
SEZIONE 3. Azioni da realizzare	21

**Tipo di amministrazione:***(ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali,...)***SITUAZIONE AL 31.12.2021****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 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
Direttore Generale			1							
Totale personale			1							
% sul personale complessivo			100%							

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. B4				1						
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. B6				1						
Pers. Tecnico Amm.vo –				2			4	1	1	



tempo indeterminato Pos.Econ. C1											
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C3									1		
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C4								2	2		
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D1				1			4	2	1		
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D4			1						1		
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. EP1							1	1			
Totale personale	0	0	1	5	0	0	9	6	6	0	27
% sul personale complessivo	0	0	3,70 %	18,51 %	0	0	33,33 %	22,22 %	22,22 %	0	100,00 %

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			3	2	5					
Docente Associato II fascia		3	6	1				2		
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo A		3						2		



Personale Ricercatore a tempo determinato tipo B		2	2					2	1			
Totale personale	0	8	11	3	5	0	2	5	0	0		34
% sul personale complessivo	0	23,52%	32,35%	8,82%	14,70%	0	2,94%	14,70%	0	0		100%

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)

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	5		6	100		9	5	6		20	95,23
Part Time >50%										1			1	4,76
Part Time <50%														
Totale	0	0	1	5	0	6	22,22	0	9	6	6	0	21	77,77
Totale %	0	0	16,66	83,33	0	6	22,22	0	42,85	28,57	28,57	0	21	77,77



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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria D	2	33,33%	8	38,09%	10	37,03%
Categoria EP	0	0%	2	9,52%	2	7,40%
Totale personale	6		21		27	100,00%
% sul personale complessivo		7,40%		37,03%		

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	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni				2		2	33,33		3	1	1		5	23,80
Tra 3 e 5 anni				1		1	16,66		3	1			4	19,04
Tra 5 e 10 anni									2				2	9,52
Superiore a 10 anni			1	2		3	50		1	4	5		10	47,61
Totale	0	0	1	5	0	6	22,22	0	9	6	6	0	21	77,77
Totale %			3,70	18,51			22,22		33,33	22,22	22,22			77,77



ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, 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		5	4			9	33,33		2	3			5	71,42
Tra 3 e 5 anni			2			2	7,40			1			1	14,28
Tra 5 e 10 anni		1	7	3	5	16	59,25			1			1	14,28
Superiore a 10 anni														
Totale		6	13	3	5	27			2	5			7	
Totale %		17,64	38,23	8,82	14,70		79,41		5,88	14,70				20,58

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

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	42.339,00	0	
Posizione economica D4	33.611,00		0	
Posizione economica D3		31.474,00		
Posizione economica D1	30.139,00	30.380,00	0	
Posizione economica C4		25.893,00	0	
Posizione economica C3		24.004,00	0	
Posizione economica C1	23.547,00	23.538,00	0	
Posizione Economica B6	25.055,00		0	
Posizione Economica B4	22.423,00		0	
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

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
Professore Ordinario tempo pieno	120.814,00					
PA Legge 240/10	57.347,00		55.354,00			
RICERCATORE T. DET. TIPO A	36.833,00		36.956,00			
RICERCATORE T. DET. TIPO B	44.345,00		47.896,00			
Totale personale						100,00%
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.6 - PERSONALE 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 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	2	7,40%	5	18,51%	7	25,92%
Laurea	3	11,11%	10	37,03%	13	48,14%
Laurea magistrale			6	22,22%	6	22,22%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						



Totale personale	6		21		27	
------------------	----------	--	-----------	--	-----------	--

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO
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.	1		3		4	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Borsa di ricerca	0		3	100	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Ricercatore T.D. lettera a)	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Chiamata di n. 1 Prof. I	5	100	0		5	100	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	D
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Assegno di ricerca	4	100	0		4	100	U
Assegno di ricerca	4	100	0		4	100	U
Borsa di ricerca	3	100	0		3	100	U
Ricercatore T.D. lettera b)	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Ricercatore T.D. lettera b)	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	4	100	0		4	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Procedura valutativa PO	3	60	2	40	5	100	U
Procedura valutativa PO	2	40	3	60	5	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	75	1	25	4	100	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0		3	100	U
Totale personale	82		31		113		



% sul personale		72,56		27,43		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 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ’

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														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			1	5		6	22,22		9	6	6		21	77,77
Personale che fruisce di orari flessibili			1	5		6	22,22		9	6	6		21	77,77
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			1	5		6			9	6	6		21	
Totale %							100							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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%



Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			15	13,04	15	2,34
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	460	100	64	55,65	588	92,01
N. permessi giornalieri per congedi straordinari L.104/92			36	31,30	36	5,63
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
totale	460		115		639	
% sul personale		71,98		17,99		100

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE 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)				4					28		16		48	5,64
Aggiornamento professionale			13	60					239	204	167		683	80,35
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG			3	6					20	15	10		54	6,35
Violenza di genere														
Altro - L'attuazione del piano triennale di prevenzione della Corruzione				4						4			8	0,94
Altro - Codice di comportamento interno nella PA e gli obblighi del dipendente pubblico				15					18	15	9		57	6,70
Totale ore			16	89					305	238	202		850	
Totale ore %			1,88	10,47					35,88	28	23,74		100	



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 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 2021, inserire il dato aggregato in ore senza la classificazione nei diversi tipi.**

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Disciplina del lavoro agile

Azioni: Approvazione del POLA contestualmente al Piano integrato della Performance 2021/2023

Approvazione del Regolamento sullo smart working con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021

Attori Coinvolti: U.O. Personale

Beneficiari: personale tecnico amministrativo

Spesa: nessuno spesa

Nota Metodologica – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2021/2023

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Bilancio di genere

Azioni: Costituzione del Gruppo di coordinamento del Bilancio di genere (det. DG n. 11/2021)

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.

Approvazione del documento nel Senato accademico di dicembre 2021

Attori Coinvolti: U.O. Assicurazione Qualità e Affari Legali, U.O. Personale, U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea, U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali, Didattica post laurea e Centri di ricerca, Responsabile Area AIDA, Responsabile Area FIPAG

Beneficiari: Comunità IUSS

Spesa: nessuno spesa



Nota Metodologica – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2021/2023

Iniziativa n. 3

Obiettivo: Emanazione Piano di formazione pluriennale per il PTA

Azioni: Adozione del Piano di formazione pluriennale per il PTA con Determina n. 53 del 02.12.2021

Attori Coinvolti: U.O. Personale, Responsabile Area AIDA, Responsabile Area FIPAG

Beneficiari: personale tecnico amministrativo

Spesa: nessuna spesa

Nota Metodologica – Obiettivo previsto tra gli obiettivi del Direttore Generale anno 2021

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Iniziativa n. 1

Obiettivo: Formazione in ambito di smart working in ottemperanza della previsione del regolamento adottato dalla Scuola

Azioni: Seminario "smart working, webinar, ecc: ostacolo o strumenti agili? - benessere organizzativo nel mondo che cambia" si è tenuto giovedì 11 novembre 15.00-16.30 il seminario tenuto dalla relattrici

Attori Coinvolti: CUG IUSS, Dott.ssa Giardini e Dott.ssa Maffoni

Beneficiari: personale tecnico amministrativo

Spesa: CA 04.41.10.02.01 PRESTAZIONE DI LAVORO OCCASIONALE 300€