IUSS
Scuola Universitaria Superiore Pavia

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

ANNO 2022

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 "L*inee 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 2022 ha un'età media compresa tra i 30 e 40 anni e una quasi pari rappresentanza di genere.
Si conferma per il 2022 quanto già emerso nelle scorse relazioni, 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 professori/ricercatori presentano solo 10 donne su 43 unità.
Per quanto attiene ai livelli, il personale docente si compone di n. 13 docenti di prima fascia (di cui una donna) e di n. 18 docenti di II fascia (di cui n. 4 donne) di cui n. 16 sotto i 51 anni. La Faculty si completa poi di n. 11 Ricercatori a tempo determinato di cui n. 4 di tipo A e n. 7 di Tipo B, equamente divisi per genere (6 uomini e 5 donne).
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. 14 unità di cui due uomini (C1) e di cui 4 dipendenti a tempo determinato (1 uomo e 3 donne);
- D (1, 3 e 4) n. 9 unità di cui 2 uomini (D1 e D4);
- EP n. 2 unità entrambe donne;

Il numero dei docenti è aumentato di 9 unità rispetto al 2021, mentre il Personale tecnico amministrativo ha mantenuto un numero stabile considerate le assunzioni e le mobilità in uscita.

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) 4 permessi giornalieri (0,81%) e permessi orari per 486 ore (99,19%).
La Scuola ha emanato c on DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021 il Regolamento in materia di Smart Working per il Personale Tecnico Amministrativo della Scuola IUSS, a norma di tale regolamento tutto il personale TA della Scuola può accedere allo smart working sottoscrivendo un apposito contratto.
Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, il dipendente deve presentare il progetto individuale di smart working, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e gli obiettivi da aggiungere tramite la modalità di lavoro in regime di smart working e l'articolazione delle giornate. Il progetto è concordato con il/la Responsabile di U.O. e approvato dal/la Responsabile di Area; per i/le Responsabili di U.O. viene concordato con e approvato dal/la Responsabile di Area; per i/le Responsabili di Area viene concordato con e approvato dal Direttore generale.
Durate l'anno 2022 è stata informatizzata la procedura di richiesta del servizio, il dipendente accedendo ad un'apposita piattaforma compila online le richieste e rendiconta gli obiettivi raggiunti.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Comitato Unico di Garanzia ha approvato la proposta di Piano Triennale di Azioni Positive 2022-24 nella seduta del 24 gennaio 2022, il documento ha ricevuto il parere favorevole del Senato accademico nella seduta del 26 gennaio e il documento è stato allegato al Piano Integrato della Performance presentato dal Rettore alla seduta del Consiglio di amministrazione federato del 31 gennaio 2021; per

poi confluire nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024 approvato dal Senato nella seduta del 27 aprile 2023.
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: Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali
Fonte: GEP 2022-2024 IUSS
2022: Emanazione Linee Guida per la calendarizzazione delle riunioni compatibile con un'organizzazione family friendly
2022: Diffusione del documento
2022: Monitoraggio
Risorse: non sono previste risorse specifiche
Stato al 31/12/2022: il Senato accademico ha approvato nella seduta del 28 ottobre 2022 le "Linee Guida per la calendarizzazione delle riunioni compatibile con un'organizzazione family friendly" proposte dal CUG. Il documento è stato inviato a tutti i dipendenti IUSS ed è stato monitorato il rispetto delle previsioni attraverso un questionario somministrato a dicembre 2022.

Obiettivo 2 – Conciliazione famiglia – lavoro, ferie solidali
Fonte: CCNL Istruzione e Ricerca 2016 - 2018
2022: Regolamentazione delle ferie solidali
2022: Informazione e sensibilizzazione in merito all'istituto delle ferie solidali
Risorse: non sono previste risorse specifiche
Stato al 31/12/2022: le linee guida sono stare oggetto di contrattazione sindacale nel dicembre 2022 e sono state poi presentate a tutto il PTA tramite comunicazione mail.

Obiettivo 3– Cultura della parità, Carriera Alias
Fonte: Delibera Senato Accademico 11 dicembre 2019
Monitorare l'attivazione della procedura "Carriera Alias" ed il suo funzionamento, in collaborazione con gli Uffici competenti in caso di richiesta da parte dell'eventuale allievo interessato.
Risorse: Fondi informatizzazione
Stato al 31/12/2022: è stata attivata la prima carriera Alias della Scuola con attivazione del libretto e della nuova mail con dominio IUSS.

Obiettivo 4 – Bilancio di genere
Fonte: Programmazione triennale 2022-24
2022: Predisposizione dell'aggiornamento annuale del bilancio di genere per la Scuola IUSS.
2022: Presentazione agli Organi di Governo e divulgazione alla Comunità IUSS.
Risorse: non sono previste risorse specifiche
Stato al 31/12/2022: l'aggiornamento del Bilancio di genere è stato presentato al Senato accademico nella seduta del 16 dicembre 2022 e successivamente presentato dal Rettore alla Comunità IUSS in occasione dell'incontro del 19 dicembre 2022.

Obiettivo 5 – Monitoraggio Servizi di supporto psicologico
Fonte: Direttiva Comitati Unici di Garanzia – Ministero PA
2022: Attuazione eventuali azioni correttive sulla base degli esisti del monitoraggio
2022: Monitoraggio del sistema di supporto previsto dal Codice etico (Consigliera di fiducia/Consiglieri confidenziali)
2022: Monitoraggio del servizio di sportello di supporto psicologico

Risorse: CUG
Stato al 31/12/2022: Il CUG ha richiesto i dati di accesso (anonimi) ai servizi offerti e valutato il buon funzionamento del servizio.

Obiettivo 6 – Attività di formazione e informazione, benessere e qualità della vita
Fonte: Direttiva Comitati Unici di Garanzia – Ministero PA
2022-2024: 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 31/12/2022:
Il CUG ha organizzato nel 2022 due seminari:

- "Pari opportunità e carriera delle donne: gender pay gap tra mito e realtà" tenuto dalla Dott.ssa Alessandra Kustermann il 27 settembre 2022 presso la sala del Camino della Scuola IUSS;
- "Difficoltà specifiche di apprendimento: dal sospetto, la diagnosi e il trattamento" tenuto dal Prof. Renato Borgatti il 4 ottobre 2022 presso la sala del Camino della Scuola IUSS.

La fruizione della formazione, come si evince dall'allegato 1, nel 2022 ha visto un maggior utilizzo da parte del personale femminile (155 ore per un 63,53% del fruito) dell'aggiornamento professionale (uomini 89 ore per un 36,47% del totale fruito)
La Scuola ha adottato il Piano di formazione pluriennale per il PTA con Determina n. 53 del 02.12.2021, il documento è confluito nel 2022 nel PIAO 2022/2024, nella sezione 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 precedente relazione.
Per quanto attiene i concorsi per il personale tecnico amministrativo nel 2021 se ne sono tenuti tre e le commissione era composta prevalentemente da donne (10 donne su 12 commissari in totale, due commissioni 3 donne e 1 uomo e una completamente al femminile).
Per quanto attiene i concorsi per personale docente (n. concorsi: 23 per Assegni di ricerca, 1 Borsa di ricerca; 1 ricercatore tipo A e 6 tipo B, 6 Procedure di Chiamata di Professori di II fascia), la presenza di donne nelle commissioni si attesta in media al 25,66% (29 donne su 113 componenti di commissione).

Infine, per quanto attiene le retribuzioni medie, come emerge dalle tabelle presente nell'allegato 1, 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 è stata superata con l'assunzione di una Professoressa Ordinaria a tempo pieno l'unica differenza presentata nelle ultime tre relazioni dovuta all'assenza di donne in tale ruolo.
Il divario economico risulta assente tra i Ricercatori di tipo A) e B) mentre si nota una differenza tra i Professori di II fascia che diviene maggiore ponendo l'attenzione sulla retribuzione di I fascia.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Valutazione dello stress lavoro correlato

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 2023.

Indagini benessere organizzativo

La Scuola IUSS ha somministrato fino al 2017 il questionario di indagine sul benessere Organizzativo, considerato i numeri che contraddistinguevano la Scuola la Governance aveva deciso di sospendere tale rilevazione. Il CUG nel 2022 visti i numeri in aumento e su consiglio del NUV, ha iniziato un lavoro di revisione dell'indagine precedentemente somministrata al fine di tornare ad eseguire la rilevazione nel 2023.

Normativa interna

Si ricorda che, come ampiamente presentato nelle relazioni precedenti, 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 piano di Programmazione triennale 2022-2024 e nel Piano integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 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
GEN.3 Attuazione del Gender Equality Plan (GEP)	Realizzare azioni programmate

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti, l'obiettivo GEN. 2 con la presenza 35% di relatrici (target 2022 33%), l'obiettivo GEN 1 con l'elaborazione dell'aggiornamento del bilancio di genere della Scuola e l'obiettivo GEN 3 con la realizzazione del 100% delle azioni previste dal GEP per l'anno 2022.
L'aggiornamento del Bilancio di genere è stato redatto dal Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere (costituito con Determina del Direttore Generale n. 11 del 10 marzo 2021) di cui fa parte il Prof. Cappa in qualità di Presidente del CUG IUSS. Il Gruppo ha concentrato la sua attenzione sull'aggiornamento dei dati che avevano subito modifiche rilevanti durante l'anno di riferimento. Il Gruppo ha approvato il documento definitivo nell'incontro del 25 novembre 2022 e ha proceduto nella presentazione agli Organi di Governo in dicembre. Il documento è stato poi presentato dal rettore alla Comunità in occasione dell'incontro del 17 dicembre 2022 e successivamente pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione.
Allegato al Bilancio di genere vi è Gender Equality Plan 2023/2025 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; inoltre dal 2022 partecipa alle attività del Comitato anche la Prorettrice alle Pari Opportunità Prof.ssa Giulia Mattavelli (nominata a luglio 2022).

B. ATTIVITÀ

Nel 2021 il CUG si è riunito il 24 gennaio, il 24 marzo, 11 maggio, 12 luglio, 14 settembre, 19 ottobre, 16 novembre e dicembre 2022
il CUG ha:

- proposto alla Scuola l'adozione del Piano triennale di azioni positive 2022-2024;
- proposto al Senato accademico, realizzando le azioni di cui era responsabile previste dal Gender Equality Plan 2022/2024:
    - la bozza di "Linee Guida per la calendarizzazione delle riunioni compatibile con un'organizzazione family friendly";
    - la bozza di "Vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali".
- proposto alla Scuola e organizzato le seguenti iniziative:
    - "Pari opportunità e carriera delle donne: gender pay gap tra mito e realtà" tenuto dalla Dott.ssa Alessandra Kustermann il 27 settembre 2022 presso la sala del Camino della Scuola IUSS;

- "Difficoltà specifiche di apprendimento: dal sospetto, la diagnosi e il trattamento" tenuto dal Prof. Renato Borgatti il 4 ottobre 2022 presso la sala del Camino della Scuola IUSS.

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;

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 un equilibrio di genere tra i ricercatori (a) e b)) e uno squilibrio di genere tra i professori in cui troviamo 12 Professori Ordinari uomini e una sola Professoressa donna e 14 Professori associati uomini e 4 donne; 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 essendo state impiegate più donne che uomini nel 2022 nella funzione di commissario (su 12 componenti, 10 erano donne), 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 per personale docente sono stati per l'79% (29 su 38) uomini nel 2022 (dato in miglioramento rispetto ali anni precedenti in cui nel 2021 erano l'88% e nel 2020 i il 90%); occorre però rilevare che nelle 7 commissioni per chiamata di Professore associato la presenza femminile era pari al 43% (9 su 21 commissari) e la presidenza della commissione è stata assegnata 5 volte su 7 ad un componente donna.

La Scuola nel 2022 ha garantito la possibilità di conciliare il lavoro con la vita familiare a tutti i dipendenti, oltre che con il riconoscimento a tutti i dipendenti della flessibilità oraria, con l'applicazione del 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) con cui è stata data la possibilità a tutto il PTA di poter 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.

Dalla fotografia della Scuola data dall'aggiornamento del bilancio di genere, approvato dal Senato accademico e presentato a dicembre 2022 alla Comunità, emerge il costante aumento dei numeri legati alla Scuola sia in relazione ai dipendenti sia agli allievi; visto l'avvia del dottorato nazionale nell'a.a. 2021/2022 la prossima edizione del bilancio inizierà a mostrare i nuovi numeri della Scuola.
L'adozione del PAP e del GEP e il pieno raggiungimento delle azioni previste fa emergere l'interesse e l'impegno che la Scuola sta ponendo per raggiungere una parità di genere nei prossimi anni. La nomina della Prorettrice alle Pari Opportunità e del Prorettore per la disabilità fatte nel 2022 sono un'altra indicazione della strada intrapresa dall'Ateneo.

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 2022

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 1

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 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA 13

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE 13

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE 14

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 14

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO 15

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO . 15

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO 16

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' 17

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' 18

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti 19

SEZIONE 3. Azioni da realizzare 20

Tipo di amministrazione: Ateneo (ente di ricerca, ente centrale, ministeri, enti locali,…) SITUAZIONE AL 31.12.2022

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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)

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							**1**
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. B6				1							**1**
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C1				1			4	1	1		**7**
Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. C1 (tempo det. INPDAP)		1				1	1		1		**4**
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C4								1	1	1	**3**

Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D1				1			3	3	1		**8**
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D4			1								**1**
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. EP1								2			**2**
Totale personale	**0**	**1**	**1**	**4**	**0**	**1**	**8**	**7**	**4**	**1**	**27**
% sul personale complessivo		**3,70**	**3,70**	**14,82**		**3,70**	**29,63**	**25,93**	**14,82**	**3,70**	**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

~~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	7			1			**13**
Docente Associato II fascia		3	9	2			1	3			**18**
Professore Straordinario a tempo determinato					1						**1**
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo A		2	1				1				**4**
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo B		3					2	2			**7**
Totale personale	**0**	**8**	**13**	**4**	**8**	**0**	**4**	**6**	**0**	**0**	**43**
% sul personale complessivo		**18,60**	**30,23**	**9,30**	**18,60**		**9,30**	**14,00**			**100%**

Tabella standard da compilare separatamente per:

a) gli organi di vertice, anche politici, dettagliata per tipologia di incarico (Presidente, Ministro ecc);
b) 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)
c) personale non dirigenziale (es. Profilo e livello)

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

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età / **Tipo Presenza**	<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	4		**6**		1	8	6	4	1	**20**	
Part Time >50%										1			**1**	
Part Time <50%														
Totale		**1**	**1**	**4**		**6**		**1**	**8**	**7**	**4**	**1**	**21**	
Totale %		**16,66**	**16,66**	**66,68**		**22,22**		**4,76**	**38,10**	**33,33**	**19,05**	**4,76**	**77,78**	

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 NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

	UOMINI		**DONNE**		**TOTALE**	
Tipo Posizione di responsabilità	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%	**Valori assoluti**	%
Categoria D	2	**33,33**	7	**33,33**	9	**33,33**
Categoria EP			2	**9,52**	2	**7,40**
Totale personale	**6**		**21**		**27**	
% **sul personale complessivo**		**33,33**		**42,85**		

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età / Permanenza nel profilo e livello	<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		2		**3**	**11,11**		5	1	2		**8**	**29,62**
Tra 3 e 5 anni									4	1			**5**	**18,51**
Tra 5 e 10 anni										1			**1**	**3,70**
Superiore a 10 anni			1	2		**3**	**11,11**			4	2	1	**7**	**25,92**
Totale		**1**	**1**	**4**		**6**			**9**	**7**	**4**	**1**	**21**	
Totale %		**16,66**	**16,66**	**66,66**			**22,22**		**42,85**	**33,33**	**19,04**	**4,76**	**77,78**	

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 OMNICOMPRENSIVE PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Tempo indeterminato		
Posizione economica EP1		47.649,00
Posizione economica D4	36.532,00	
Posizione economica D1	32.000,00	33.496,14
Posizione economica C4		28.142,00
Posizione economica C1	24.431,00	25.772,24
Posizione Economica B6	27.085,00	
Posizione Economica B4	26.113,00	

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

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

Ruolo	UOMINI	DONNE
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Professore ordinario tempo pieno	124.655,73	76.458,00
Professore associato tempo pieno	63.314,26	54.472,24
RICERCATORE T. DET. TIPO A (LEGGE 240/10	36.447,00	33.858,00
RICERCATORE T. DET. TIPO B (LEGGE 240/10	46.588,42	44.612,14

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	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%
% 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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di abilitaz. professionale	1	16,66			1	3,70
Diploma di scuola superiore	2	33,33	5	23,80	7	25,92
Laurea	2	33,33	4	19,04	6	22,22
Laurea magistrale	1	16,66	12	57,14	13	48,14
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						

Totale personale	**6**	**22,22**	**21**	**77,78**	**27**	
% sul personale complessivo						**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 det.	1	25	3	75	4	100	U
Posizione C/1 a tempo det.	1	25	3	75	4	100	U
Posizione C/1 a tempo det.	0	0	4	100	4	100	D
Chiamata di 3 Prof. II fascia	2	66,66	1	33,33	3	100	D
Chiamata di 3 Prof. II fascia	1	66,66	2	33,33	3	100	U
Chiamata di 3 Prof. II fascia	3	100	0	0	3	100	U
Chiamata di 2 Prof. II fascia	2	33,33	1	66,66	3	100	D
Chiamata di 2 Prof. II fascia	1	66,66	2	33,33	3	100	D
Chiamata di 2 Prof. II fascia	1	66,66	2	33,33	3	100	D
Chiamata di 2 Prof. II fascia	2	33,33	1	66,66	3	100	D
Ricercatore T.D. tipo a)	2	33,33	1	66,66	3	100	U
Ricercatore T.D. tipo b)	1	66,66	2	33,33	3	100	U
Ricercatore T.D. tipo b)	2	33,33	1	66,66	3	100	U
Ricercatore T.D. tipo b)	1	66,66	2	33,33	3	100	D
Ricercatore T.D. tipo b)	2	33,33	1	66,66	3	100	U
Ricercatore T.D. tipo b)	2	33,33	1	66,66	3	100	U
Ricercatore T.D. tipo b)	2	33,33	1	66,66	3	100	U
Borsa di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	2	33,33	1	66,66	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	75	1	25	4	100	U
Assegno di ricerca	4	100	0	0	4	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Assegno 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	3	100	0	0	3	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	2	66,66	1	33,33	3	100	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	100	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	100	U
Totale personale	**86**		**39**		**125**		
% sul personale		**68,80**		**31,20**		**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 ETA'

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età / Tipo Misura conciliazione	<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		1	1	4		**6**	**22,22**	1	8	7	4	1	**21**	**77,77**
Personale che fruisce di orari flessibili		1	1	4		**6**	**22,22**	1	8	7	4	1	**21**	**77,77**
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														

Totale		**1**	**1**	**4**		**6**	**22,22**	**1**	**8**	**7**	**4**	**1**	**21**	**77,77**
Totale %		**16,66**	**16,66**	**66,66**				**4,76**	**38,09**	**33,33**	**19,04**	**4,76**		

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	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti			4	**6,61**	4	**0,81**
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	430	**100**	56,45	**93,38**	486,45	**99,19**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	**430**		**60,45**		**490,45**	
% sul personale		**87,67**		**12,32**		**100**

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

	UOMINI							**DONNE**						
Classi età / Tipo Formazione	<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		4		**8**	**8,98**		4				**4**	**2,58**
Corso primo soccorso												12	**12**	**7,74**
Aggiornamento professionale		3	3	73		**79**	**88,76**	1	60	33	8	1	**103**	**66,45**
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG				2		**2**	**2,24**		10	14	4	4	**32**	**20,64**
Violenza di genere														

Altro (specificare)														
Totale ore		**7**	**3**	**79**		**89**		**1**	**78**	**47**	**12**	**17**	**155**	
Totale ore %		**7,86**	**3,37**	**88,76**			**36,47**	**0,64**	**50,32**	**30,32**	**7,74**	**10,96**		**63,527,86**

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.**

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: 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. 2

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 dalle relatrici

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€

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 disabilità e DSA

Azioni: Ciclo di incontri formativi erogati dalla AIAS

Attori Coinvolti: CUG IUSS, Prorettrice Pari Opportunità e Prorettrice alla disabilità

Beneficiari: personale tecnico amministrativo

Spesa: 21 ore di formazione 2.550,00€

Iniziativa n. 2

Obiettivo: Bilancio di genere

Azioni: Redazione del Bilancio di genere

Predisposizione del bilancio di genere per la Scuola IUSS per l'anno 2022.

Approvazione del documento nel Senato accademico di dicembre 2023

Attori Coinvolti: U.O. Legale, Assicurazione Qualità e Valutazione, U.O. Risorse Umane, U.O. Corsi ordinari e Didattica pre laurea, U.O. Corsi PhD, Lauree magistrali e Didattica post laurea, Responsabile Area DIQUAL, Responsabile Area BRI

Beneficiari: Comunità IUSS

Spesa: nessuno spesa