



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

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

---

ANNO 2023

---



## ***PREMESSA***

### **Riferimento normativo**

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG) 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 azioni messe in campo e agli effetti delle stesse
- 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 e 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 sul personale forniti dall'ufficio di competenza risulta che il personale della Scuola nel 2023 ha una rappresentanza maggiore del genere femminile, in rapporto 4:1. La distribuzione delle unità di genere femminile è opposta tra personale tecnico-amministrativo (PTA) che vede 30 donne e 9 uomini e Faculty in cui si annoverano 12 donne su 46 docenti.

Per quanto attiene ai livelli di inquadramento, il personale docente si compone di 13 docenti di I fascia, di cui 2 donne, e di 17 docenti di II fascia, di cui 4 donne. Complessivamente si contano 20 donne sotto i 51 anni. La Faculty si completa poi di 11 Ricercatori a tempo determinato di cui 3 di tipo A e 8 di Tipo B, equamente divisi per genere (5 uomini e 6 donne). Il PTA, invece, presenta 1 unità in categoria B (B/4), 19 unità in categoria C (C/1 e C/4) di cui 3 uomini (C/1) e 3 dipendenti a tempo determinato (2 donne e 1 uomo), 15 unità in categoria D (D/1 e D/4) di cui 4 uomini (D/1 e D/4). Infine si contano 3 unità in categoria EP di cui 1 uomo.

Il numero dei docenti è aumentato di sole 3 unità rispetto al 2022, registrando una leggera flessione, mentre il PTA ha visto un considerevole aumento con 12 unità di personale in più rispetto all'anno precedente.

### **SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO**

Tutto il PTA della Scuola usufruisce della flessibilità oraria. Al 31 dicembre 2023 una sola dipendente ha un contratto Part Time >50%. I permessi/congedi per disabilità propria o parentale sono stati usufruiti sia da dipendenti di genere maschile che femminile. In particolare, secondo ex L. 104/1992, sono stati richiesti (e fruiti) 6 permessi giornalieri (1,18% rispetto al monte totale fruibile) e 491 ore di permessi orari (96,84%). Sono pari a 10 i permessi giornalieri (1,97%) richiesti (e fruiti) per congedi parentali.

Per quanto attiene alla modalità di lavoro in regime di smart working, la Scuola ha emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021 il Regolamento in materia. A norma di tale Regolamento tutto il PTA della Scuola può svolgere l'attività lavorativa in modalità agile sottoscrivendo un apposito contratto. Al momento della sottoscrizione dell'accordo individuale, il/la dipendente deve presentare il progetto individuale di smart working, contenente l'identificazione delle attività da svolgere e gli obiettivi da aggiungere in modalità agile 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 e per i/le Responsabili di Area viene concordato con e approvato dal Direttore Generale. Dal 2022 la procedura di richiesta del servizio è stata informatizzata: il/la dipendente accedendo all'apposita piattaforma può compilare online la richiesta e rendicontare gli obiettivi raggiunti.

### **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

Il CUG ha approvato il PAP 2023-2025 nella seduta del 25 gennaio 2023, il documento è stato presentato dal Rettore quale allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

2023/2025 ed è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2023. Il monitoraggio del PAP è stato effettuato in data 31 maggio e 31 dicembre 2023. Il PAP 2023-2025 prevede un'articolazione su 7 obiettivi con una diversa declinazione temporale sul triennio.

Al 31 dicembre 2023, tutti gli obiettivi previsti sono stati soddisfatti.

- ✓ Le linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni (*Obiettivo 1 PAP 2023-2025*) e sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca (*Obiettivo 2 PAP 2023-2025*) sono state proposte dal CUG nella riunione del 20 novembre 2023 e approvate dal Senato Accademico nella seduta del 19 dicembre 2023. I documenti sono stati inviati a tutto il personale della Scuola;
- ✓ Le indicazioni su maternità e paternità (*Obiettivo 3 PAP 2023-2025*) sono state approvate dal CUG nella riunione del 20 novembre 2023. Il documento è stato pubblicato sul sito web istituzionale e inviato all'U.O. competente per la pubblicazione nella sezione dedicata di Myportal;
- ✓ Il monitoraggio dell'attivazione delle Carriere Alias e del suo funzionamento (*Obiettivo 4 PAP 2023-2025*) è stato effettuato in collaborazione con gli Uffici competenti, registrando l'attivazione di una carriera Alias;
- ✓ Il documento di aggiornamento annuale del Bilancio di Genere 2023 (dati 2022) della Scuola (*Obiettivo 5 PAP 2023-25*) è stato redatto dal Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere (costituito con Determina del Direttore Generale n. 54 del 28 aprile 2023) di cui fa parte la Prof.ssa Chiara Cerami in qualità di Presidentessa del CUG. Il Gruppo ha concentrato la sua attenzione sull'aggiornamento dei dati che avevano subito modifiche rilevanti nel periodo di osservazione rispetto alla precedente valutazione. Il Gruppo ha approvato il documento definitivo nell'incontro del 13 ottobre 2023 e ha proceduto nella presentazione agli Organi di Governo in ottobre. Il documento è stato poi presentato in occasione del CUG-Day del 27 novembre 2023 e pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione. In allegato al Bilancio di genere, è stato approvato il documento GEP 2024-2026 elaborato dal Gruppo di lavoro GEP, nominato il con Decreto Rettorale n. 212 del 10 novembre 2021, e composto da Prof. Riccardo Pietrabissa, Rettore; Ing. Giuseppe Conti, Direttore Generale; Prof.ssa Chiara Cerami, Presidentessa del CUG e Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata del Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere.
- ✓ Il CUG ha effettuato il monitoraggio del sistema di supporto previsto dal Codice Etico (Consigliera di fiducia/Consiglieri confidenziali) e del servizio di sportello psicologico offerti alla comunità della Scuola (*Obiettivo 6 PAP 2023-25*) richiedendo i dati di accesso ai servizi in forma anonima e valutando il buon funzionamento degli stessi;
- ✓ Durante il 2023, sono stati organizzati due seminari di informazione/formazione in presenza presso la Sala del Camino del Palazzo del Broletto (*Obiettivo 7 PAP 2023-25*). Il primo, intitolato "Nella testa delle Donne", si è svolto il 18 ottobre 2023 ed è stato tenuto dalla Prof.ssa Raffaella Rumiati, ordinaria di Neuroscienze Cognitive presso la Scuola SISSA, che ha trattato di medicina di genere e differenze di genere nel contesto accademico. Il secondo, intitolato "Questione di genere?" si è svolto il 27 novembre 2023 in occasione del CUG-Day ed è stato tenuto dalla Dott.ssa Alessandra Minello, Ricercatrice in Demografia

presso il Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università degli Studi di Padova, che ha trattato i temi della genitorialità e del benessere correlato al bilanciamento vita-lavoro.

Durante il 2023, la fruizione degli eventi di formazione, come si evince dall'Allegato 1 al presente documento, ha visto una maggiore partecipazione del personale femminile (158 ore pari al 86,33% del monte ore fruito) rispetto a quello maschile (25 ore pari a 13,66% del totale fruito).

Nel corso del periodo di osservazione, la Scuola ha aggiornato il Piano di formazione pluriennale per il PTA presente alla sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2023/2025. Il documento è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 31 gennaio 2023.

Per quanto attiene alla composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale, nel 2023 si conferma la tendenza già osservata nel precedente periodo di osservazione. Le commissioni per il reclutamento del PTA hanno visto una prevalenza femminile (34 donne su 48 commissari in totale, su 12 commissioni), mentre per la faculty la presenza dei commissari di genere femminile si attesta in media al 31.83%, ovvero 62 donne su 195 commissari in totale, su un totale di 51 concorsi (33 assegni di ricerca, 9 borse di ricerca, 2 ricercatore tipo A, 2 ricercatore tipo B, 1 procedura di chiamata di professore di II fascia, 4 procedure di chiamata per professore di I fascia).

Infine, per quanto attiene la retribuzione media, come si evince dall'Allegato 1, tutti gli stipendi del PTA nelle diverse categorie risultano allineati, a eccezione della posizione economica EP1 per la quale si registra una retribuzione media netta più bassa del 18,9% per gli uomini. Si sottolinea, altresì, che il 72% delle posizioni di responsabilità del PTA sono affidate a donne. Per quanto riguarda il corpo docenti, si registra un allineamento del trattamento economico tra uomini e donne nella fascia dei ricercatori mentre emerge un divario tra i professori di II fascia e soprattutto di I fascia a svantaggio delle unità di genere femminile. Di nota, si registra invece la presa di servizio di 1 Professoressa Ordinaria a tempo pieno, portando il numero a 2 alla data del 31 dicembre 2023.

#### **SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE**

La Scuola IUSS ha effettuato nel secondo semestre del 2023 la valutazione dello stress lavoro correlato, tale valutazione è stata sviluppata seguendo la proposta metodologica INAIL 2017. L'indagine è stata rivolta al personale tecnico amministrativo ed estesa anche al personale docente ricercatore e ai dottorandi. E' in corso di stesura della relazione che sarà disponibile entro il primo semestre 2024.

Per quanto riguarda le indagini sul benessere organizzativo della Comunità IUSS, tra il 2017 e il 2022 la Governance della Scuola aveva sospeso la somministrazione del questionario di indagine sul benessere organizzativo, visti i numeri che contraddistinguevano la Scuola. Su suggerimento del Nucleo Unico di Valutazione (NUV), si è ritenuto di riprendere tale rilevazione a partire dal 2022, in considerazione dell'incremento delle unità di personale nella Scuola. Il CUG ha quindi intrapreso un lavoro di revisione del questionario precedentemente somministrato al fine di tornare a eseguire la rilevazione nel 2024.

Si ricorda che, come ampiamente presentato nelle relazioni precedenti, la Scuola ha adottato dal 2018 (D.R. n. 211/2018 revisionato con D.R. 123/2022) il Codice Etico e di Comportamento il cui testo presenta delle innovazioni rispetto alla normativa interna precedente. Il dettaglio, il documento prevede l'introduzione di tre nuove figure che intervengono, con diversi ruoli e compiti, a presidio dei principi etici: un/a Consigliere/a di fiducia, tre Consiglieri confidenziali, un Comitato Garante. Inoltre, prevede dei nuovi meccanismi di vigilanza, quali il procedimento formale di violazione a seguito di una segnalazione, il coinvolgimento del/lla Consigliere/a di fiducia, e il coinvolgimento del/la Consigliere/a Confidenziale.

Tutti gli obiettivi previsti dal Piano di Programmazione triennale 2022-2024 e dal PIAO 2022/2024 relativi all'equilibrio di genere sono stati raggiunti. In particolare, l'obiettivo GEN. 1 che prevedeva la garanzia di equilibrio di genere a tutti i livelli con l'elaborazione dell'aggiornamento del Bilancio di Genere della Scuola è stato soddisfatto. L'obiettivo GEN. 2, che prevedeva di invitare relatrici donne (target 2023: 33%) per garantire una maggiore parità di genere negli eventi di carattere scientifico, è stato raggiunto con la presenza di 46% di relatrici. Infine, l'obiettivo GEN. 3 che prevedeva l'attuazione del Gender Equality Plan (GEP) è stato soddisfatto con la realizzazione del 80% delle azioni previste dal GEP per l'anno 2023.

## **SECONDA PARTE – AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

### **A. OPERATIVITÀ**

Il CUG della Scuola operante nel periodo di osservazione è stato nominato con Determina del Direttore Generale n. 43 del 3 aprile 2023. L'azione del CUG è disciplinata dal Regolamento per la sua costituzione e il suo funzionamento. Il Regolamento, emanato con Decreto Rettorale n. 160 del 12 giugno 2023, determina 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 e di Comportamento. Il Comitato collabora con la Consigliera di fiducia della Scuola, la Dott.ssa Sara Moruzzi, che è invitata a partecipare alle sedute del CUG. Dal 2022 anche la Prorettrice alle Pari Opportunità, Prof.ssa Giulia Mattavelli, partecipa alle sedute del Comitato.

### **B. ATTIVITÀ**

Nel 2023, il CUG si è riunito 6 volte, in data 25 gennaio, 23 marzo, 16 maggio, 12 giugno, 28 settembre e 20 novembre. Durante il periodo di osservazione, il CUG ha proposto alla Scuola l'adozione del PAP 2023-2025, la revisione del Regolamento del CUG della Scuola IUSS e le indicazioni su maternità e paternità messe a disposizione di tutta la Comunità IUSS. Il Comitato ha inoltre proposto al Senato Accademico la bozza delle linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni e delle linee guida sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca, realizzando le azioni di cui era responsabile, previste dal Gender Equality Plan 2023/2025. Infine, ha organizzato le seguenti iniziative in presenza presso la sala del Camino della Scuola IUSS per la Comunità della Scuola: *"Nella testa delle donne"* seminario tenuto dalla Prof.ssa Raffaella Rumiati, ordinaria di Neuroscienze Cognitive presso la Scuola SISSA, il 18 ottobre 2023; *"CUG-Day IUSS 2023 – Questione di Genere?"* tenutosi il 27 novembre 2023 con la presentazione del Bilancio di Genere e con l'intervento della Dott.ssa Alessandra Minello, Ricercatrice in Demografia presso il Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università degli Studi di Padova.



## ***CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE***

Sulla base dell'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione, anche nel 2023 la Scuola di Studi Superiori IUSS si conferma come un ente piuttosto giovane e di piccole dimensioni. Il confronto con le precedenti registrazioni mostra tuttavia come la Scuola stia vivendo una fase di forte crescita e di cambiamento della sua composizione sia per il comparto del personale tecnico-amministrativo che per la Faculty.

Per ciò che concerne il bilanciamento di genere, i dati relativi al personale, confermano anche per il 2023 trend opposti per il PTA rispetto alla Faculty. Da un lato, il PTA presenta una netta prevalenza di dipendenti di genere femminile, anche in categorie professionali superiori. Dall'altro, l'equilibrio di genere è fortemente sbilanciato in senso opposto all'interno del comparto del personale docente. Se l'equilibrio di genere appare preservato nella categoria di ricercatori di tipo a) e b) (5 uomini e 6 donne), lo squilibrio di genere persiste tra i Professori, dove troviamo 17 docenti di II fascia e 13 di I fascia, di cui rispettivamente solo 4 e 2 sono donne.

Gli stessi trend di valenza opposta caratterizzano la composizione delle commissioni di concorso. Mentre le 12 commissioni per il reclutamento del PTA hanno visto una prevalenza femminile tra i commissari (34 donne su 48), nel caso dei concorsi del personale docente è presente un netto squilibrio a favore del genere maschile (68,80% dei componenti). Tale valore è tuttavia in calo rispetto all'anno precedente (73% nel 2022). La presidenza delle commissioni giudicatrici sia per il PTA vede un perfetto bilanciamento di genere con il 50% delle commissioni presiedute da donne. In incremento anche la rappresentanza femminile alla presidenza delle commissioni per il personale docente, ovvero 29,4% nel 2023, per un totale di 15 su 51 commissioni, rispetto al 23,6% del 2022 con 9 commissioni su 38.

Nel 2023, la Scuola ha continuato a promuovere il lavoro agile per i suoi dipendenti con l'applicazione del Regolamento in materia di smartworking destinato al personale tecnico-amministrativo (emanato con DR n. 125/2021 del 23 luglio 2021) e il riconoscimento della flessibilità oraria, in un'ottica di promozione della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata.

La Scuola nel corso del 2023 ha inoltre continuato a monitorare e supportare il benessere lavorativo della Comunità IUSS, grazie alla presenza del servizio di sportello psicologico e del sistema di supporto costituito da Consigliere/a di fiducia, Consiglieri confidenziali e Comitato Garante, a tutela della corretta attuazione dei principi etici previsti nel Codice Etico e di Comportamento della Scuola.

Dalla fotografia della Scuola tracciata nel documento di Bilancio di Genere 2023, approvato dal Senato Accademico e presentato in occasione del CUG-Day il 27 novembre 2023 alla Comunità IUSS, emerge una Comunità dinamica e in forte crescita, sia per quel che riguarda la composizione del personale che per la componente studentesca. In questo contesto, il tema delle pari opportunità e del bilanciamento di genere appare strategico per favorire una crescita più inclusiva, equa e sostenibile all'interno della Scuola. L'adozione del PAP e del GEP e il pieno raggiungimento delle azioni previste per il 2023 rappresentano una conferma dell'impegno e





IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia

dell'attenzione della Scuola al tema della parità di genere per colmare nel corso dei prossimi anni il gap ancora esistente.



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 2023



## Sommario

Relazione del Comitato Unico di Garanzia della Scuola Universitaria Superiore IUSS Pavia .....	1
ANNO 2023.....	1
ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE” .....	10
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG .....	10
ANNO 2023 .....	10
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale dirigenziale).....</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale tecnico-amministrativo).....</b>	<b>14</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale accademico) .....</b>	<b>15</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA.....</b>	<b>16</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE .....</b>	<b>17</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE (personale tecnico amministrativo).....</b>	<b>18</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO .....</b>	<b>19</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>20</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>20</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO .....</b>	<b>21</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’23</b>	<b>23</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE .....</b>	<b>24</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ .....</b>	<b>24</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....</b>	<b>26</b>



IUSS

Scuola Universitaria Superiore Pavia



**Tipo di amministrazione:**

Università

SITUAZIONE AL 31.12.2023

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale dirigenziale)**

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%						

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale tecnico-amministrativo)**

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							<b>1</b>
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C1		1		1		1	4	2	4		<b>13</b>
Pers. Tecnico Amm.vo Pos.Econ. C1 (tempo det. INPDAP)	1					1	1				<b>3</b>
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. C4								1	1	1	<b>3</b>
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D1	1			1			4	6	1		<b>12</b>
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D1 (tempo det. INPDAP)		1				1					<b>2</b>
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. D4			1								<b>1</b>
Pers. Tecnico Amm.vo – tempo indeterminato Pos.Econ. EP1		1						2			<b>3</b>
<b>Totale personale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>39</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>5,12</b>	<b>7,69</b>	<b>2,56</b>	<b>7,69</b>		<b>7,69</b>	<b>23,07</b>	<b>28,20</b>	<b>15,38</b>	<b>2,56</b>	<b>100</b>



**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (personale accademico)**

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	1	7			1	1		<b>13</b>
Docente Associato II fascia		3	9	1			1	3			<b>17</b>
Professore Straordinario a tempo determinato					1						<b>1</b>
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo A		1	1				1				<b>3</b>
Personale Ricercatore a tempo determinato tipo B		2	1				3	2			<b>8</b>
<b>Totale personale</b>		<b>6</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>8</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>		<b>46</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>13,04</b>	<b>30,45</b>	<b>4,35</b>	<b>17,40</b>		<b>11</b>	<b>13,04</b>	<b>2,18</b>		<b>100</b>



**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE 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	2	3	1	3		9	3	9	10	6	1	28
Part Time >50%									1			1
Part Time <50%												
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>9</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>30</b>
<b>Totale %</b>	<b>22,22</b>	<b>33,33</b>	<b>11,11</b>	<b>33,33</b>		<b>23,07</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>36,66</b>	<b>20</b>	<b>3,33</b>	<b>76,92</b>

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

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Categoria D	2	<b>25</b>	6	<b>75</b>	8	<b>72,72</b>
Categoria EP	1	<b>33,33</b>	2	<b>66,66</b>	3	<b>27,27</b>
<b>Totale personale</b>	3		8		11	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>27,27</b>		<b>72,72</b>		<b>100</b>



**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE (personale tecnico amministrativo)**

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	2	3		1		6	66,66	3	4	4	2		13	43,43
Tra 3 e 5 anni				1		1	11,11		4	3	1		8	26,66
Tra 5 e 10 anni									1	1	1		3	10
Superiore a 10 anni			1	1		2	22,22			3	2	1	6	20
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>9</b>		<b>3</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	
<b>Totale %</b>	<b>22,22</b>	<b>33,33</b>	<b>11,11</b>	<b>33,33</b>		<b>23,07</b>		<b>10</b>	<b>30</b>	<b>36,66</b>	<b>20</b>	<b>3,33</b>	<b>76,92</b>	

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

<b>Ruolo</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Professore ordinario tempo pieno	114.722	76.460
Professore associato tempo pieno	59.485	54.489
RICERCATORE T. DET. TIPO A (LEGGE 240/10)	36.840	37.983
RICERCATORE T. DET. TIPO B (LEGGE 240/10)	44.190	44.198

**Personale tecnico amministrativo**

<b>Inquadramento</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Tempo indeterminato		
Posizione economica EP1	32.027,08	39.497,50
Posizione economica D4	36.490,00	
Posizione economica D1	30.287,82	31.409,49
Posizione economica C4		27.127,50
Posizione economica C1	24.107,63	23.960,25
Posizione Economica B4	24.446,00	

**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						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100</b>				<b>100%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**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						
Diploma di abilitaz. professionale						
Diploma di scuola superiore	2	22,22	7	23,33	9	23,07
Laurea	2	22,22	8	26,66	10	25,64
Laurea magistrale	5	55,55	15	50	20	51,28
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>		<b>30</b>		<b>39</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>23,07</b>		<b>76,92</b>		<b>100</b>	

**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 n. 1 C/1 a t. indet.	1	25	3	75	4	1,64	D
Posizione n. 1 C/1 a t. indet.	1	25	3	75	4	1,64	U
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	0	0	4	100	4	1,64	D
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	1	25	3	75	4	1,64	U
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	1	25	3	75	4	1,64	U
Posizione n. 4 D/1 a t. indet	1	25	3	75	4	1,64	D
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	2	50	2	50	4	1,64	U
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	1	25	3	75	4	1,64	D
Posizione n. 1 C/1 a t. indet	2	50	2	50	4	1,64	D
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	2	50	2	50	4	1,64	U
Posizione n. 1 D/1 a t. indet	1	25	3	75	4	1,64	D
Posizione n. 1 EP/1 a t. indet	1	25	3	75	4	1,64	U
Ricercatore T.D. tipo b) n. 1	2	75	1	25	3	1,23	U
Ricercatore T.D. tipo b) n. 1	3	100	0	0	3	1,23	U
Ricercatore T.D. tipo a) n. 1	2	66,66	1	33,33	3	1,23	D
Ricercatore T.D. tipo a) n. 1	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Chiamata Prof. Ordinario	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Chiamata Prof. Associato	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
Chiamata Prof. Ordinario	4	80	1	20	5	2,05	U
Chiamata Prof. Ordinario	3	60	2	40	5	2,05	U
Chiamata Prof. Ordinario	2	40	3	60	5	2,05	D
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	D
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Borsa di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Borsa di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Borsa di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
Borsa di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U



Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	33,33	1	66,66	3	1,23	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	D
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	3	100	0	0	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	D
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	0	0	3	100	3	1,23	D
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	D
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	D
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Assegno di ricerca	2	66,66	1	33,33	3	1,23	U
Assegno di ricerca	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Avviso di selezione	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	3	100	0	0	3	1,23	U
Avviso di selezione	1	33,33	2	66,66	3	1,23	U
Avviso di selezione	1	33,33	2	66,66	3	1,23	D
<b>Totale personale</b>	<b>147</b>		<b>96</b>		<b>243</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>60,49</b>		<b>39,50</b>			<b>100</b>	





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

Classi età Tipo Misura conciliazione	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	2	3	1	3		9	23,07	3	9	11	6	1	30	76,92
Personale che fruisce di orari flessibili	2	3	1	3		9	23,07	3	9	11	6	1	30	76,92
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>	2	3	1	3		9		3	9	11	6	1	30	
<b>Totale %</b>	<b>22,22</b>	<b>33,33</b>	<b>11,11</b>	<b>33,33</b>		<b>23,07</b>		<b>10</b>	<b>30</b>	<b>36,66</b>	<b>20</b>	<b>3,33</b>	<b>76,92</b>	<b>100</b>

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	<i>Valori assoluti</i>	%	<i>Valori assoluti</i>	%	<i>Valori assoluti</i>	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0	6	1,18	6	1,18
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	411	81	80,35	15,83	491,35	96,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0	10	1,97	10	1,97
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	411	0	96,35		507,35	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>81</b>		<b>18,99</b>		<b>100</b>

**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)														
Aggiornamento professionale		14	1	3		18	72		30	14	58		102	64,55
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG	1		1	5		7	28	4	15	23	11	3	56	35,44
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
<b>Totale ore</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>8</b>		<b>25</b>		<b>4</b>	<b>45</b>	<b>37</b>	<b>69</b>	<b>3</b>	<b>158</b>	
<b>Totale ore %</b>	<b>4</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>32</b>				<b>2,53</b>	<b>28,48</b>	<b>23,41</b>	<b>43,67</b>	<b>1,89</b>		



## 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:** Nomina nuovo Gruppo di coordinamento del Bilancio di genere (Det. DG n. 54 del 28 aprile 2023); Predisposizione dell'aggiornamento 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 ottobre 2023.

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

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** non prevista alcuna spesa

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2023/2025

#### **Iniziativa n. 2**

**Obiettivo:** *Emanazione linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni*

**Azioni:** presentazione nella seduta del 19 dicembre 2023 del senato accademico per approvazione del documento

**Attori Coinvolti:** Componenti IUSS, U.O. Risorse Umane, Responsabile Area RAS, Senato accademico

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** non prevista alcuna spesa

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal GEP 2023/2025 e dal Piano Triennale di azioni positive 2023/2025

#### **Iniziativa n. 3**

**Obiettivo:** *Emanazione linee sull'integrazione delle variabili sesso e genere nel processo della ricerca*

**Azioni:** presentazione nella seduta del 19 dicembre 2023 del senato accademico per approvazione del documento

**Attori Coinvolti:** Componenti IUSS, U.O. Ricerca, Responsabile Area BRIC, Senato accademico

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** non prevista alcuna spesa

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal GEP 2023/2025 e dal Piano Triennale di azioni positive 2023/2025



## 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:** *Sportello Psicologico Comunità IUSS*

**Azioni:** Attivazione Servizio di Sportello Psicologico

**Attori Coinvolti:** Componenti CUG

**Misurazione:** L'efficacia del servizio sarà valutata monitorando il numero di accessi per anno e la tipologia di colloqui effettuati per anno (presenza/remoto; singoli/ripetuti; etc.)

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** Budget CUG

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2024/2026

#### **Iniziativa n. 2**

**Obiettivo:** *Seminari Feel-IUSS su Benessere Organizzativo, Salute e Sicurezza*

**Azioni:** 2 eventi di formazione su tematiche di pari opportunità, medicina di genere, linguaggio gender-fair, prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

**Attori Coinvolti:** Componenti CUG

**Misurazione:** Questionari di valutazione della soddisfazione e adesione (registro presenze)

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** Budget CUG

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2024/2026

#### **Iniziativa n. 3**

**Obiettivo:** *Rilevazione Questionario Benessere*

**Azioni:** Mappatura dei bisogni della Comunità IUSS in tema di benessere organizzativo, mental health e cultura della parità

**Attori Coinvolti:** CUG, personale IUSS

**Misurazione:** Questionari di valutazione

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** non previsto budget

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2024/2026

#### **Iniziativa n. 4**

**Obiettivo:** *Progetto WomenPower WP@IUSS*

**Azioni:** Un evento di formazione su tematiche di efficacia comunicativa e gestione delle relazioni; organizzazione del tempo e lavoro; consapevolezza del potenziale umano e organizzativo; costruzione dello stile di leadership.

**Attori Coinvolti:** Componenti CUG

**Misurazione:** Questionari di valutazione della soddisfazione e adesione (registro presenze)

**Beneficiari:** Comunità IUSS

**Spesa:** Budget CUG

**Nota Metodologica** – Obiettivo previsto dal Piano Triennale di azioni positive 2024/2026