

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

ANNO 2025

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, rispetto all'anno precedente, nel 2025 si è raggiunto globalmente un parziale equilibrio di genere del personale della Scuola (48 uomini e 52 donne). Persiste una distribuzione opposta tra il comparto del personale tecnico-amministrativo (PTA) e docente come già riportato lo scorso anno, e che vede 37 donne e 15 uomini per il comparto del PTA, e 15 donne e 35 uomini per il comparto della Faculty.

Per quanto attiene ai livelli di inquadramento, il personale docente si compone di 14 docenti di I fascia, di cui solo 2 sono donne, e di 23 docenti di II fascia, di cui solo 9 sono donne. Rimane invariato rispetto all'anno precedente il numero complessivo di ricercatori a tempo determinato (13 unità) ma si osserva un aumento degli uomini (+3) e una riduzione delle donne (-3). Il PTA, invece, presenta 1 unità (maschile) per l'Area Operatori, 21 unità per l'Area dei Collaboratori di cui 16 donne, 24 unità per l'Area dei Funzionari di cui 17 donne e 3 unità in categoria EP di cui 2 donne. Le posizioni di responsabilità, comprendenti i responsabili di Unità Organizzativa, di Area e le Funzioni specialistiche, sono coperte per il 43% da donne e per il 16% da uomini. Complessivamente si contano 40 donne sotto i 51 anni.

Nel complesso si registra un aumento sia del personale amministrativo (+7) che docente (+6) rispetto all'anno precedente. Tale aumento è bilanciato relativamente al genere per il comparto PTA (+4 donne e + 3 uomini) mentre per il personale docente riguarda prevalentemente il genere maschile (+ 1 donna e + 5 uomini).

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Tutto il PTA della Scuola usufruisce della flessibilità oraria ma nessuno ha un contratto part-time al 31 dicembre 2025. I permessi/congedi secondo ex L. 104/1992 sono stati usufruiti sia da dipendenti di genere maschile che femminile. Nonostante siano principalmente le donne ad aver richiesto di usufruire di tali permessi/congedi, il numero totale di permessi/congedi usufruiti è maggiore negli uomini. In particolare sono stati richiesti (e fruiti) complessivamente 80 permessi giornalieri (+59 rispetto all'anno precedente) e 398 permessi orari (- 67 rispetto al 2024). Sono pari a 61 i giorni per congedo parentale fruiti.

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 2025-2027 nella seduta del 22 gennaio 2025, il documento è stato presentato dal Rettore quale allegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 ed è stato approvato dal Senato Accademico nella seduta del 29 gennaio 2025. Il monitoraggio del PAP è stato effettuato in data 31 maggio e 31 dicembre 2025. Il PAP 2025-2027 prevede un'articolazione su 5 aree tematiche con una diversa declinazione temporale sul triennio.

Al 31 dicembre 2025, la maggior parte degli obiettivi previsti sono stati soddisfatti.

- ✓ Progetto Sportello Psicologico (*Azione 1a*) - Attivazione di uno sportello d'ascolto per l'intera comunità della Scuola con determina del RUP n. 70 del 6 giugno 2025;
- ✓ Istituzione di un ciclo di seminari annuale con almeno 3 eventi all'anno di cui almeno 1 in inglese per formazione e informazione sulle 5 aree tematiche del PAP (*Azioni 1c, 2b, 3a, 4a, 5a*) - Nel corso del 2025 la Scuola ha erogato formazione e eventi di orientamento nell'ambito del progetto europeo PNRR Educating Future Citizens, al fine di integrare le varie attività e non ottenere una sovraofferta formativa, il CUG ha deciso di integrare la propria azione con quelle previste nel progetto. Sono stati quindi individuati i fornitori e delle possibili date di erogazione dei corsi di formazione in inglese - in presenza e da remoto - destinate ai dottorandi della Scuola, ai fini dell'individuazione delle date utili per l'erogazione degli incontri sono stati consultati i rappresentanti degli allievi, ma non è stato possibile trovare delle date ampiamente condivise per la partecipazione da parte degli studenti PHD a fine 2025;
- ✓ Attivazione di almeno 2 Convenzioni sulla base dei bisogni individuati dal Questionario dei Bisogni IUSS (*Azione 2c*) - Nel corso del 2025 sono state avviate interlocuzioni con vari enti, tra cui l'Università degli Studi di Pavia e il Comune di Pavia. Al fine di ottenere un maggior peso nelle trattative per il convenzionamento con enti e società sportive e di trasporti, entrambi temi rilevanti secondo il questionario dei bisogni somministrato in fase di mappatura dal CUG, si è ritenuto di procedere cercando di aggregare le esigenze della comunità IUSS, in cui il numero di studenti e personale è relativamente esiguo, ad enti con maggiore peso specifico. Il neo-Rettore, entrato in carica nel corso del 2025, si è pertanto fatto promotore di questi fabbisogni e ha portato il discorso su un piano più alto con l'intenzione di riuscire a garantire delle opportunità di convenzionamento e dei servizi migliori per la comunità IUSS.

- ✓ Progetto #DEluss (*Azione 3b, 4b, 5b*) - Nel 2025 è stato organizzato e bandito il primo concorso artistico della Scuola IUSS rivolto a tutti gli studenti IUSS per la promozione di una cultura improntata sul rispetto della parità e della diversità e il superamento degli stereotipi. Il concorso bandito a luglio ha visto la partecipazione di 12 tra allievi dei corsi ordinari e dei corsi di dottorato della Scuola; le opere presentate dovevano Opere artistiche originali esplorare i temi della Diversità e inclusività negli ambienti di studio e lavoro; del Contrasto alle discriminazioni e alla violenza; dell'uguaglianza di genere e rispetto dei diritti umani e della promozione delle diversità in tutte le sue forme. Gli allievi potevano presentare la propria opera nel formato preferito tra opere visive, contenuti audiovisivi o creazioni letterarie. Alla commissione di concorso, nominata dal Senato accademico hanno partecipato quattro membri del Comitato e l'assessore alle Pari Opportunità di Pavia. Le premiazioni si sono tenute in occasione del CUG - DAY 2025;
- ✓ Analisi/Valutazione dei percorsi di carriera all'interno della Scuola mediante l'Analisi/Condivisione del Bilancio di Genere annuale (*Azione 3d*) - Il documento è stato redatto inizialmente dal Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere (costituito con Determina del Direttore Generale n. 54 del 28 aprile 2023) poi confluito nel Gruppo sostenibilità della Scuola (nominato con Decreto Rettoriale n. 686212 del 31 ottobre 2020) di cui fa parte la Prof.ssa Chiara Cerami in qualità di Presidente 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 e ha presentato il documento per approvazione al Senato Accademico nella seduta del 29.10.2025. Il Bilancio è stato poi presentato in occasione del CUG-DAY 2025 del 19.11.2025;
- ✓ Implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) della Scuola (*Azione 3e*) - Il documento GEP 2026-2028 allegato al Bilancio di Genere è stato elaborato dal Gruppo sostenibilità IUSS, sottocommissione Bilancio di genere e Gender Equality Plan, nominato con Decreto Rettoriale n. 6862 del 31 ottobre 2020, e composto dalla Prof.ssa Chiara Cerami, Presidente del CUG, dalla Prof.ssa Eleonora Catricalà, delegata del Gruppo di Coordinamento del Bilancio di Genere, dal Prof. Alessandro Caiani e dal Prof. Marco Gaetani, componenti individuati dalla Prorettore alla Sostenibilità e alla Agenda 2030, insieme alla Dott.ssa Micaela Foresi e alla Dott.ssa Glenda Natasha Germani, componenti designate dal Direttore Generale della Scuola. Il Documento è stato presentato e approvato nella seduta del 17 dicembre 2025 del Senato accademico. Per quanto attiene al monitoraggio delle azioni previste, vi è un approvazione in Senato Accademico nella seduta di giugno dello stato di avanzamento al 31 maggio e poi la predisposizione di un report finale al 31 dicembre, presentato per la deliberazione nella seduta di gennaio dell'organo di indirizzo politico;
- ✓ Rinnovo dell'iscrizione alla Rete Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e Partecipazione attiva alle reti, progetti, gruppi di studio, bandi, eventi (es. incontro annuale della CoUniPar) (*Azioni 3g e 4c*) - L'iscrizione è stata rinnovata per l'anno 2025 e i membri del CUG IUSS sono stati inseriti in alcuni gruppi di lavoro tematici di CoUniPar;

Nel corso del 2025, in coerenza con i risultati emersi dai risultati del "Questionario dei Bisogni CUG" e relativamente ai bisogni formativi e informativi (es. Comunicazione efficace, Gestione

dello stress, Inclusività e disabilità rivolti a PTA, Faculty, allievi/e e dottorandi/e; Benessere individuale per allievi/e e dottorandi/e; Benessere organizzativo, Contrasto della discriminazione e Mobbing per il PTA) è stato erogato il corso di formazione “Sfidare gli stereotipi per valorizzare l'autenticità”, dedicato primariamente alle tematiche di inclusività e diversità e sono stati pianificati ulteriori corsi di formazione su gestione dell'AI, nonché su temi quali team building, gestione dello stress e promozione del benessere individuale e organizzativo.

Durante il 2025, la fruizione degli eventi di formazione, come si evince dall'Allegato 1 al presente documento, ha registrato un aumento significativo rispetto agli anni precedenti; la Scuola IUSS, in ottemperanza anche della circolare del Ministero della Funzione Pubblica di novembre 2023 e nell'ambito degli obiettivi fissati dal PIAO 2025/2027, ha infatti garantito l'erogazione di almeno 40 ore pro capite per il PTA, come previsto dal Piano di formazione pluriennale per il PTA presente alla sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO 2025/2027, approvato dal Senato Accademico nella seduta del 29 gennaio 2025. In particolare il personale femminile ha partecipato a 2094 ore di formazione (76,05% del totale) e quello maschile a 659 ore (23,95%); risultano fruite quindi il triplo delle ore di formazione rispetto al 2024.

Per quanto attiene alla composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento del PTA, nel 2025 le commissioni sono state costituite da sole donne. Al contrario, nei concorsi per il personale della Faculty (16 su 18 concorsi totali), il numero dei commissari di genere femminile è stato inferiore (42%) rispetto a quelli di genere maschile (58%).

Infine, per quanto attiene la retribuzione media, come si evince dall'Allegato 1, gli stipendi del PTA nelle diverse categorie risultano pressoché allineati. S Per quanto riguarda il corpo docenti, si registra un allineamento del trattamento economico tra uomini e donne nella fascia dei ricercatori e dei professori di II fascia, mentre - rispetto all'anno precedente - si nota un'inversione del divario tra i professori di I fascia attualmente a svantaggio delle unità di genere maschile (-20,65%).

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 PTA ed estesa anche alla Faculty e ai dottorandi. E' in corso di stesura la relazione finale da parte del personale dell'U.O. Risorse Umane.

L'indagine sul Benessere Organizzativo della Comunità IUSS che era stata sospesa tra il 2017 e il 2022 su indicazione della Governance, dati i numeri esigui che al tempo contraddistinguevano la comunità della Scuola, è stata successivamente ripresa su suggerimento del Nucleo Unico di Valutazione (NUV). In considerazione dell'incremento delle unità di personale nella Scuola e del cambiamento della composizione della comunità IUSS, il CUG a partire dal 2023 ha quindi

intrapreso il lavoro di revisione del questionario che, dopo approvazione nella seduta del CUG del 21 novembre 2024 è stato inviato alla comunità IUSS nel marzo 2025 per la rilevazione.

La rilevazione è stata somministrata a tutta la comunità IUSS con tassi di risposta e risultati differenti a seconda delle categoria presa in considerazione, in particolare il numero di risposte è stato pari a 138 di cui 25 PTA (64% del comparto), 23 Faculty (36% del comparto), 74 Studenti di Dottorato (18% del comparto), 13 Allievi dei Corsi Ordinari (7,3% del comparto). Dall'analisi delle risposte del PTA emerge che gli appartenenti a questa categoria apprezzano gli strumenti di conciliazione vita privata-lavoro, gli strumenti a disposizione nel proprio ruolo professionale e il processo di valutazione in generale; emergono invece delle criticità sulla chiarezza delle informazioni circa le progressioni di carriera e le responsabilità assegnate. Alla luce delle criticità emerse e in seguito a una riflessione interna nell'ambito degli obiettivi definiti dal PIAO 2026/2027, si è deciso che nel 2026 sarà somministrato un nuovo questionario dedicato per il solo comparto PTA.

Si ricorda che, come ampiamente presentato nelle relazioni precedenti, la Scuola ha adottato dal 2018 (D.R. n. 211/2018 revisionato con D.R. 798/2025) 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 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 dei Consiglieri Confidenziali. Con l'ultima revisione di dicembre 2025 il Codice è stato aggiornato in ottemperanza a quanto previsto dalla legge sia in tema di intelligenza artificiale che di norme di comportamento dei dipendenti pubblici.

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 Consiglieria di Fiducia e gli altri Organi previsti dal Codice Etico e di Comportamento. Il Comitato collabora con la Consiglieria di fiducia della Scuola, la Dott.ssa Sara Moruzzi, che è invitata a partecipare alle sedute del CUG. Dal 2022 anche la Prorettrice alla Sostenibilità e alla Agenda 2030, già Prorettrice alle Pari Opportunità, Prof.ssa Giulia Mattavelli, partecipa alle sedute del Comitato.

B. ATTIVITÀ

Nel 2025, il CUG si è riunito 5 volte, in data 22 gennaio, 20 marzo, 11 giugno e 22 ottobre e 2 dicembre. Durante il periodo di osservazione, il CUG ha proposto alla Scuola l'adozione del PAP 2025-2027, ha somministrato il Questionario sul Benessere Organizzativo, elaborato i risultati e invitato il Direttore Generale della Scuola nella seduta di giugno per illustrare i risultati e aprire una riflessione su di essi. Il Comitato ha inoltre contribuito a realizzare le azioni previste dal Gender Equality Plan 2025/2027. Infine, il CUG ha organizzato il primo concorso artistico #DEIUSS dedicato agli studenti della Scuola e ha presentato i risultati in occasione del "CUG-Day IUSS 2025 – Abitare la diversità" tenutosi il 19 novembre 2025. In tale occasione, sono stati presentati anche i risultati del Bilancio di Genere della Scuola.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

L'analisi dei dati relativi all'anno 2025 evidenzia un quadro complessivamente dinamico della comunità della Scuola IUSS, caratterizzato da una crescita del personale e da un progressivo rafforzamento delle politiche istituzionali dedicate alla promozione della parità di genere, del benessere organizzativo e dell'inclusione. Nel complesso, la distribuzione di genere del personale della Scuola risulta sostanzialmente equilibrata (48 uomini e 52 donne). Permangono tuttavia alcune asimmetrie nella distribuzione tra i diversi comparti e livelli di carriera. In particolare, si conferma una distribuzione di genere differenziata tra il personale tecnico-amministrativo e la Faculty: il comparto PTA risulta composto prevalentemente da donne, mentre nella Faculty permane una maggiore presenza maschile, soprattutto nelle posizioni accademiche di fascia più elevata. Questa configurazione evidenzia la persistenza di uno squilibrio sia verticale, con una minore presenza femminile nei ruoli accademici apicali, sia orizzontale tra i diversi ambiti professionali della Scuola.

Analoghi elementi emergono nell'analisi delle commissioni di concorso. Nel corso del 2025, le commissioni relative al reclutamento del personale tecnico-amministrativo sono state composte esclusivamente da membri di genere femminile, mentre nei concorsi per la Faculty si osserva una maggiore presenza di commissari di genere maschile rispetto a quelli di genere femminile. Tali dati suggeriscono l'opportunità di proseguire nelle politiche di riequilibrio della rappresentanza di genere nei processi di selezione e nelle posizioni decisionali, in linea con gli obiettivi delineati nei documenti strategici della Scuola.

Nel corso del 2025, l'adozione e il monitoraggio del Piano di Azioni Positive 2025-2027 e l'implementazione del Gender Equality Plan confermano l'impegno istituzionale della Scuola nel promuovere una cultura organizzativa orientata alla parità di opportunità, alla valorizzazione delle diversità e alla prevenzione delle discriminazioni. La maggior parte delle azioni previste dal Piano è stata avviata o completata nel periodo di riferimento, contribuendo a rafforzare gli strumenti di governance dedicati a questi temi e a integrare tali obiettivi nelle politiche strategiche della Scuola.

Sul piano del benessere organizzativo e delle politiche di welfare, la Scuola continua a garantire strumenti significativi di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, in particolare attraverso la flessibilità oraria e l'accesso allo smart working per il personale tecnico-amministrativo. Parallelamente, nel 2025 è stato consolidato lo Sportello Psicologico di ascolto rivolto all'intera comunità della Scuola, disponibile sia in italiano sia in inglese e fruibile in presenza o da remoto. Tale iniziativa rappresenta un passo importante nel rafforzamento dei servizi di supporto psicologico e nella promozione del benessere individuale e collettivo all'interno della comunità accademica.

Un ulteriore elemento rilevante riguarda le attività di formazione e sensibilizzazione. Nel corso del 2025 la partecipazione alle iniziative formative è aumentata in modo significativo rispetto agli anni precedenti, con un incremento rilevante del numero complessivo di ore di formazione

erogate. Particolare attenzione è stata dedicata ai temi della diversità, dell'inclusione, del benessere organizzativo e dello sviluppo delle competenze trasversali, contribuendo a consolidare una cultura istituzionale orientata al rispetto delle differenze e alla valorizzazione delle persone.

Infine, l'indagine sul benessere organizzativo somministrata nel 2025 alla comunità IUSS ha fornito indicazioni utili per orientare le future azioni del Comitato e della Governance. I risultati evidenziano, da un lato, un apprezzamento per gli strumenti di conciliazione vita-lavoro e per le risorse disponibili nello svolgimento delle attività professionali; dall'altro, emergono alcune criticità relative alla chiarezza dei percorsi di carriera e alla definizione delle responsabilità organizzative, in particolare nel comparto tecnico-amministrativo. L'analisi dei dati suggerisce inoltre bisogni differenziati tra le diverse componenti della comunità: mentre tra gli studenti e i dottorandi emerge una maggiore attenzione al benessere individuale, il personale tecnico-amministrativo manifesta un interesse più marcato per le tematiche del benessere organizzativo e del contrasto alle discriminazioni.

Nel complesso, i dati analizzati confermano che la Scuola IUSS si trova in una fase di crescita istituzionale e di progressiva strutturazione delle proprie politiche di equità e inclusione. In questo contesto, il ruolo del CUG continua a essere centrale nel promuovere iniziative di monitoraggio, sensibilizzazione e supporto alla governance, con l'obiettivo di consolidare un ambiente accademico sempre più equo, inclusivo e attento al benessere della propria comunità.

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 2025

Sommario

ANNO 2025	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	2
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)	2
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA	3
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	3
TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE	4
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	4
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	5
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	5
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'	5
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	6
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'	7

Tipo di amministrazione: UNIVESITA'
SITUAZIONE AL 31.12.2025

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 ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totale
	<30	31-40	41-50	51-60	>60	<30	31-40	41-50	51-60	>60	
Area degli Operatori	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Area dei Collaboratori	2	2	0	1	0	1	5	4	5	1	21
Area dei Funzionari	1	0	2	2	0	2	4	9	4	0	24
Area delle Elevate Professionalità	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3
Direttore generale (Legge 240/2010)	0	0	0	1	1+	0	0	0	0	0	1
Professore Associato	0	4	7	3	0	0	0	9	0	0	23
Professore Ordinario	0	0	3	4	5	0	0	1	1	0	14
Ricercatore	0	8	1	0	0	1	2	1	0	0	13
Totale personale	3	15	13	12	5	4	11	25	11	1	100
% sul personale complessivo	3%	15%	13%	12%	5%	4%	11%	25%	11%	1%	100%

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

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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 Presenza														
Personale tecnico amministrativo e Direttore Generale a tempo pieno	3	3	2	5	0	13	27%	3	9	13	9	1	35	67%
Personale tecnico amministrativo e Direttore Generale Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	1	1	0	2	4%
Personale tecnico amministrativo e Direttore Generale Part Time <50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Professori ordinari a tempo pieno	0	0	3	3	4	10	21%	0	0	1	1	0	2	4%
Professori associati a tempo pieno	0	4	7	2	0	13	27%	0	0	9	0	0	9	17%
Ricercatori a tempo determinato a tempo pieno	0	8	1	0	0	9	19%	1	2	1	0	0	4	8%
Professori ordinari a tempo definito	0	0	0	1	1	2	4%	0	0	0	0	0	0	0%
Professori associati a tempo definito	0	0	0	1	0	1	2%	0	0	0	0	0	0	0%
Ricercatori a tempo determinato a tempo definito	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	3	15	13	12	5	48		4	11	25	11	1	52	
Totale %	6%	31%	27%	25%	10%		100%	8%	21%	48%	21%	2%		100%

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	%
Responsabile di Unità Organizzativa	1	8%	11	30%	12	24%
Responsabili di Area	1	8%	2	5%	3	6%
Funzioni specialistiche	0	0	3	8%	3	6%
Totale personale	12		37		49	
% sul personale complessivo		16%		43%		37%

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

	UOMINI							DONNE						
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	2	3	2	0	1	8	62%	2	7	7	5	1	22	59%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	8%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	2	0	2	15%	0	1	4	1	0	6	16%
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	15%	0	1	3	4	1	9	24%
Totale	2	3	2	5	1	13		2	9	14	10	2	37	
Totale %	15%	23%	15%	38%	8%		100%	5%	24%	38%	27%	5%	100%	100%

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	per livello	%
Collaboratori	22.307,55 €	22.425,30 €	- 117,75 €	-0,53%
Elevate professionalità	29.543,00 €	29.525,50 €	17,50 €	0,06%
Funzionari	26.810,68 €	25.644,92 €	1.165,76 €	4,35%
Operatori	22.160,00 €	- €	22.160,00 €	100,00%
Professore Associato	54.268,39 €	51.918,73 €	2.349,66 €	4,33%
Professore Ordinario regime L.240/2010 -	72.395,52 €	87.346,68 €	- 14.951,16 €	-20,65%
Professore Ordinario precedente regime	107.388,75 €	- €	107.388,75 €	100,00%
RICERCATORE T. DET. TIPO A	34.205,67 €	34.952,87 €	- 747,20 €	-2,18%
RICERCATORE T. DET. TIPO B	41.863,16 €	41.911,51 €	- 48,35 €	-0,12%
Ricercatore Tenure Track	53.388,00 €	- €	53.388,00 €	100,00%
Totale personale	46.433,07 €	41.960,79 €	4.472,28 €	100,00%
% sul personale complessivo	58,82%	41,18%		

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Titolo di studio	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Master di II livello	1	100%	0	0%	1	
Totale personale	1	1	0	0	1	100,00%
% sul personale complessivo	100%	100%	0%	0%		

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

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Inferiore al Diploma superiore	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Diploma	4	8.16%	7	14.29%	11	22.45%
Laurea	4	8.16%	3	6.12%	7	14.29%
Laurea magistrale	4	8.16%	26	53.06%	30	61.22%
Master di I livello	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Master di II livello	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Dottorato di ricerca	0	0.00%	1	2.04%	1	2.04%
Totale personale	12	100.00%	37	100.00%	49	100.00%

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Commissione Contratto di Ricerca 2025_5_FIS 2_DeEP	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Commissione Contratto di Ricerca 2025_3_FIS 2_DeEP	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Commissione Contratto di Ricerca 2025_4_FIS 2_DeEP	2	66,67%	0	0,00%	3	100,00%
Commissione PTA 2025-01 -TD	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Commissione PTA 2025-02 -TD	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-06	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-07	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
Commissione selezione RTT 2025-01	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Commissione PO_art.18 c.1_2025-01	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Procedura selettiva per il conferimento di n. 1 contratto di ricerca - Classe di STS SGD GSD 02/PHYS-05 SSD PHYS-05/A	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
Procedura selettiva per il conferimento di n. 1 contratto di ricerca - Classe di SUV SGD 10/GLOT-01 SSD GLOT-01/	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-01	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-02_2	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-03 SONATA	3	100,00%	0	0,00%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-04 HUMATH	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Commissione selezione RTDA 2025-05 DeEP	1	33,33%	2	66,67%	3	100,00%
Commissione selezione Valutazione SSD IIND-01/F	2	66,67%	1	33,33%	3	100,00%
Commissione selezione Valutazione SSD INFO-01/A	0	0,00%	3	100,00%	3	100,00%
Totale personale	27	50,00%	26	48,15%	54	100,00%
% sul personale complessivo		50,00%		48,15%		100,00%

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ

	UOMINI							DONNE						
Classi età	<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	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%
Personale che fruisce del lavoro agile	2	3	2	4	1	12	100.00%	2	9	14	10	2	37	100.00%
Personale che fruisce di orari flessibili	2	3	2	4	1	12	100.00%	2	9	14	10	2	37	100.00%
Altro	0	0	0	0	0	0	0.00%	0	0	0	0	0	0	0.00%
Totale						12	100.00%						37	100.00%
Totale %						24.49%							75.51%	

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	3	3.75%	77	96.25%	80	100.00%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	398	100.00%	0	0.00%	398	100.00%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	3.28%	59	96.72%	61	100.00%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Totale	403	74.77%	136	25.23%	539	100.00%
% sul personale complessivo	13	26.00%	37	74.00%	50	100.00%

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

[illegible]

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 PAP 2025/2027

Obiettivo: PROGETTO "IUSS4Care"

Azioni: Attivazione di corsi identificati sulla base della survey dei bisogni somministrata nel corso del 2024.

Attori Coinvolti: Membri CUG e società di fornitura di servizi

Misurazione: 4 corsi sul triennio

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 2 PAP 2025/2027

Obiettivo: PROGETTO "Feel-IUSS"

Azioni: Istituzione di un ciclo di seminari annuale con almeno 3 eventi all'anno di cui almeno 1 in inglese per formazione e informazione sulle 5 aree tematiche del PAP. Per il 2025 sono previsti due webinar in lingua inglese e un evento in italiano in occasione del CUG-day.

Attori Coinvolti: Membri CUG e società di fornitura di servizi

Misurazione: n. eventi organizzati, target 3

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 3 PAP 2025/2027

Obiettivo: PROGETTO "IUSS-well"

Azioni: Attivazione di almeno 2 convenzioni identificate sulla base della survey dei bisogni somministrata nel corso del 2024.

Attori Coinvolti: Membri CUG e società di fornitura di servizi ed enti esterni

Misurazione: n. convenzioni sottoscritte, target 2

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 4 PAP 2025/2027

Obiettivo: PROGETTO "#DEIuss"

Azioni: Attivazione di un Concorso Annuale #DEIuss rivolto a tutti gli studenti IUSS in regola con il piano di studi IUSS, con una sezione dedicata agli AlumniIUSS.

Attori Coinvolti: Membri CUG

Misurazione: n. concorsi attivati, target 1

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 5 PAP 2025/2027

Obiettivo: PROGETTO “#EQIuss”

Azioni: Attivazione di almeno un corso il cui programma tratti di: discriminazioni, molestie e violenza nei luoghi di lavoro: quadro normativo, modelli di intervento e consigli operativi; stereotipi e comunicazione: stili comunicativi, tipologie e stadi di conflitto; strumenti di gestione del conflitto; violenza di genere: caratteristiche, fattori di rischio e interventi a tutela.

Attori Coinvolti: Membri CUG società esterne

Misurazione: n. corsi attivati nel triennio, target 1

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 6 PAP 2025/2027

Obiettivo: PROGETTO “Women Power WP@IUSS”

Azioni: Il presente progetto prevede le seguenti azioni: 1) Analisi/Valutazione dei percorsi di carriera all'interno della Scuola mediante l'Analisi/Condivisione del Bilancio di Genere annuale della Scuola); 2) Implementazione e verifica periodica dello stato di attuazione del Piano di Eguaglianza di Genere (GEP) della Scuola; 3) Attivazione di almeno un workshop/corso il cui programma tratti: efficacia comunicativa e gestione delle relazioni; organizzazione del tempo e lavoro; consapevolezza del potenziale umano e organizzativo; costruzione dello stile di leadership.

Attori Coinvolti: Membri CUG

Misurazione: n. documenti redatti, target 1; n. workshop attivati, target 1

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Nel PAP 2024/2025 erano poi presenti ulteriori azioni quali il rinnovo dell'iscrizione alla rete CUG e del servizio di sportello psicologico, entrambe finalizzate nei tempi previsti.

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 PAP 2026/2028

Obiettivo: PROGETTO “IUSS4Care”

Azioni: Convenzioni e Agevolazioni, Attività esperienziali e laboratoriali, Corsi residenziali e FAD orientati alla promozione del benessere individuale e organizzativo e alla promozione della salute della comunità della Scuola.

Attori Coinvolti: Membri CUG e società di fornitura di servizi

Misurazione: Attivazione di 2 Convenzioni o Agevolazioni/Attività sulle tematiche di cui sopra, individuate sulla base dei bisogni emersi dal Questionario dei Bisogni CUG.

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: in parte a carico dei dipendente, in parte su fondi CUG

Iniziativa n. 2 PAP 2026/2028

Obiettivo: PROGETTO “Feel-IUSS”

Azioni: Istituzione di un ciclo di seminari annuale con almeno 3 eventi all’anno di cui almeno 1 in inglese per formazione e informazione sulle 5 aree tematiche del PAP. Per il 2025 sono previsti due webinar in lingua inglese e un evento in italiano in occasione del CUG-day.

Attori Coinvolti: Membri CUG e società di fornitura di servizi

Misurazione: n. eventi organizzati, target 3

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 3 PAP 2026/2028

Obiettivo: PROGETTO “#DEIuss”

Azioni: mantenimento del Concorso Annuale #DEIuss rivolto a tutti gli studenti IUSS in regola con il piano di studi IUSS, con una sezione dedicata agli AlumniIUSS.

Attori Coinvolti: Membri CUG

Misurazione: n. concorsi attivati, target 1

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: fondi CUG

Iniziativa n. 4 PAP 2026/2028

Obiettivo: PROGETTO “IUSS@Pavia”

Azioni: Attivazione di una Convenzione ad hoc tra la Scuola e il Comune di Pavia per la promozione di iniziative congiunte inerenti le tematiche in oggetto.

Attori Coinvolti: Scuola IUSS e Comune di Pavia

Misurazione: n. convenzioni siglate, target 1

Beneficiari: comunità IUSS

Spesa: non previsti costi

Anche per il 2026/2028 sono previsti l’adesione alla Rete CUG e il mantenimento dello Sportello Psicologico IUSS.