



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Oggetto: Relazione CUG anno 2020

Si trasmette la relazione annuale redatta dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università del Salento, per l'anno 2020, redatta ai sensi della Direttiva n. 2 del 2019 recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
(Prof.ssa Monica McBritton)



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2020

PREMESSA

Le finalità attribuite dalla legge ai CUG in generale sono riconducibili alle seguenti tematiche: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro. Nel caso specifico dei CUG universitari, la Direttiva del Ministro per la PA e del Ministro per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 ha affermato che “le Università, nell'ambito dell'autonomia e delle specificità loro riconosciute, disciplinano nei rispettivi Statuti le modalità di costituzione e di funzionamento dei CUG”.

Sulla base della propria autonomia, l'Università del Salento garantisce che quest'organismo sia composto da persone provenienti dalla tre componenti che costituiscono, come è noto, la comunità accademica: docenti, personale tecnico-amministrativo e discenti.

Come si vedrà in seguito, l'attività del CUG di Unisalento non solo tiene conto di questo strutturale pluralismo dell'Università ma tiene conto e contribuisce alla realizzazione anche della c.d. terza missione ovvero il suo indefettibile ruolo culturale verso il territorio di appartenenza.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

In merito all'analisi dei dati sulla composizione del personale per genere, fascia di età, tipologie contrattuali, posizioni professionali e così via, è da premettere che Unisalento ha elaborato il suo primo Bilancio di Genere, il quale è stato presentato l'8 marzo del 2021 (brochure sintetica in allegato). Esso è il risultato della collaborazione fra il CUG e l'Amministrazione di Unisalento, frutto del lavoro di un gruppo interdisciplinare con la partecipazione di docenti e di personale tecnico-amministrativo coordinato dalla delegata del Rettore per le Politiche di Genere.

Il Bilancio di Genere è destinato a diventare uno strumento strutturale teso a orientare l'azione amministrativa.

Una sintetica analisi dei dati emersi dal Bilancio di genere ci conferma il permanere della segregazione per sesso, sia orizzontale che verticale, per il personale docente, che vede una concentrazione delle donne nei ruoli intermedi della carriera universitaria e negli insegnamenti umanistici.

Sembra esserci maggiore equilibrio fra il personale tecnico e amministrativo, probabilmente dovuto al basso numero di dirigenti, ma la segregazione riappare nettamente nella governance di ateneo.

Anche la situazione studentesca conferma una segregazione verticale, con le studentesse concentrare in alcuni corsi di laurea. Nonostante le migliori performance di studio; c'è una maggiore occupazione maschile post laurea.

ATTIVITA' SVOLTA

Premessa

Il CUG in carica si è insediato il 29.10.2018.

In conformità a quanto disposto dalla legge e dallo Statuto dell'Università del Salento, la sua componente pubblica è designata dal Senato accademico a seguito di candidature presentate in risposta ad avviso pubblico.

Nel 2020 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni: il CUG si è riunito 16.1.2020; 26.2.2020; .05.5.2020; 28.5.2020; 17.6.2020; 10.7.2020; 24.7.2020; 11.9.2020; 02.10.2020; 17.11.2020 e 16.12.2020.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Come è noto, l'anno 2020 è stato molto particolare per le note ragioni collegate alla pandemia prodotta dal virus Covid19. Quindi, sebbene il CUG abbia proseguito a riunirsi sistematicamente in via telematica, una parte consistente delle azioni programmate sono state rinviate.

Bilancio di genere

Un'intensa attività è stata svolta in Unisalento tesa all'elaborazione del Bilancio di Genere. Con l'impulso del CUG e della Delegata alle Politiche di Genere, nel 2020, il Direttore Generale ha promosso la formazione di un gruppo di lavoro composto da: prof.ssa Monica Mc Britton, Presidente CUG, prof.ssa Claudia Sunna delegata per il Piano Strategico di Ateneo, prof. Andrea Ventura, delegato alle Performance di Ateneo, prof. Enrico Ciavolino, professore associato di Psicometria e prof.ssa Emanuela Ingusci, ricercatrice in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni e le dottoresse Sabina Mastrolia, Stefania Presicce e Monica Croce, con il coordinamento di Anna Maria Cherubini, Delegata alle Politiche di genere.

Inoltre, poiché è stata rappresentata la necessità di una collaborazione per supportare l'analisi dei dati raccolti, il CUG ha messo a disposizione € 5.000 dei propri fondi per bandire un contratto di collaborazione. A tal fine i fondi sono stati trasferiti, al Dipartimento di Storia, Società e Studi sull'Uomo.

Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022. A seguito della Direttiva 2/2019 del Ministro per la PA e del Ministro per le Pari opportunità l'adeguamento del Piano triennale delle Azioni Positive che dovrà essere allegato al Piano delle Performance da portare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di gennaio di ogni anno è stato discusso e aggiornato nella riunione del 7.1.2021. Il Piano Triennale Azioni Positive 2020-2022 è stato approvato e inviato al Consiglio di Amministrazione.

Comunicazione della Delegata alle Politiche di genere “Progetto di gender equality H2020 Caliper”

In data 5.5.2020, il CUG ha sentito la prof.ssa Cherubini in merito al progetto Caliper, progetto che intende guidare il processo del cambiamento strutturale di sette Università /enti pubblici di ricerca e due Centri di Ricerca privati per raggiungere la parità di genere. Per quanto concerne l'Unisalento il principale risultato atteso è l'elaborazione di un GEP (*Gender Equal Plan*).

Data l'attinenza del progetto Caliper con i compiti istituzionali del CUG e tenuto conto della partecipazione della presidente del CUG al progetto, l'organismo sarà informato dello sviluppo del progetto in parola.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Svolgimento di indagini sul telelavoro e lavoro agile: L'esperienza del telelavoro in Unisalento ha avuto inizio con una fase sperimentale finanziata nell'ambito dei Patti sociali di genere negli anni 2011 – 2014 (Progetto Telelab). In seguito, il telelavoro è andato a regime con un regolamento che ora non pare più consono alle esigenze del personale.

Il Comitato ha espresso la volontà di migliorare il Progetto di Telelavoro mediante un nuovo monitoraggio delle attività, attraverso la somministrazione di un questionario. Tale monitoraggio era in pieno svolgimento, quando l'insorgere dell'emergenza

Covid19 ha indotto il CUG a concordare con le responsabili scientifiche dell'indagine, una maggior attenzione all'esperienza di lavoro agile che si è svolto – e ancora si sta svolgendo – in Unisalento.

Di questa ricerca si è dato parziale conto anche in occasione del convegno annuale della Conferenza Nazionale degli organismi di parità, organizzata in modalità online dal Politecnico di Milano il 3 e 4 dicembre 2020. In effetti, il CUG si è riunito più di una volta con le prof.sse Mancarella e Ingusci: la prima riunione del 2020 è avvenuta il 26.02, quando si discuteva all'interno di Unisalento delle individuazioni delle prestazioni telelavorabili.

Successivamente 17.6.2020, conclusa la prima fase della ricerca sul Telelavoro, ha avuto luogo un *focus group* con le prof.sse Manuela Ingusci e Maria Mancarella per determinare gli elementi rilevanti in termine di conciliazione vita/lavoro e benessere lavorativo nel passaggio dal lavoro in presenza a quello remoto. Hanno partecipato anche i rappresentanti degli studenti in seno al CUG.

Il 17.11.2020 si è svolto un ulteriore incontro con le prof.sse Ingusci e Mancarella per valutare il questionario su alcuni aspetti rilevanti riguardo il tema del lavoro agile ai tempi dell'emergenza sanitaria: c'è chi ha trovato delle strategie chiedendo supporto al personale di altre università, c'è chi è stato maggiormente valorizzato, chi ha conciliato la vita personale, familiare con quella lavorativa, inoltre si è registrata una super produttività legata alla difficoltà di disconnettersi. Alla riunione, condotta in via telematica, hanno partecipato attivamente i/le componenti del CUG con numerose osservazioni.

Finanziamento prestazioni per l'infanzia: dando seguito ad una tradizione consolidata nell'Università del Salento, il CUG si è espresso favorevolmente all'erogazione di prestazioni per l'infanzia, sollecitando i competenti organi amministrativi a pubblicare tempestivamente i relativi bandi “Asilo nido e scuola per l'infanzia/ludoteca” e “Bambini estate”.

BENESSERE LAVORATIVO

Unisalento sta istituendo la figura del/la Consigliere/a di Fiducia. Con nota prot. n. 141917 del 18.11.2020 il Rettore ha chiesto il parere del CUG riguardo le 20 candidature pervenute all'Amministrazione in risposta all'apposito bando. Tale parere si deve concludere con una valutazione dei curricula ricevuti e essere inviato al Senato

Accademico per la decisione. Svoltata un'ampia discussione, il CUG ha individuato alcuni criteri da tener conto nell'elaborazione del richiesto parere. In particolare: l'esperienza all'interno di organizzazioni complesse, l'evitare la sovrapposizione di incarichi, la distanza tra Lecce e il luogo dove vive e lavora la candidata o il candidato. Per procedere all'istruttoria del procedimento, si è costituito un gruppo di lavoro, il quale successivamente ha riferito al CUG, che in seduta collegiale il 7 gennaio 2021 ha deliberato.

Il Senato Accademico del 21.04.2020 ha approvato il nuovo Codice Etico e di Comportamento di Unisalento.

MONITORAGGIO ANTIDISCRIMINATORIO

Attivazione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere e attivazione strumenti per prevenire forme di violenza di genere.

Il CUG ha continuato a monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e le indicazioni ministeriali in merito all'attivazione della Carriera *alias* per soggetti in transizione di genere.

Proiezione del cortometraggio "Parking" Unisalento ha dato il patrocinio alla manifestazione di presentazione del cortometraggio Parking tenutasi nel comune di Taviano il 13 agosto u.s. Il CUG aveva avviato la procedura per renderlo pubblico. L'idea è stata quella di farlo proiettare in luoghi di grande affluenza all'interno dei plessi accademici. Tale progetto è stato interrotto dalla pandemia Covid19.

RELAZIONI ESTERNE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane. Il CUG si è reso parte attiva per il rinnovo dell'adesione di Unisalento alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

I componenti del CUG hanno partecipato al Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane, organizzato in modalità online dal Politecnico di Milano il 3 e 4 dicembre 2020. Il progetto di Unisalento riguardo il Telelavoro e lo *Smart working* è stato presentato dalla Prof.ssa Ingusci.

Nell'assemblea dei soci della Conferenza, il CUG di Unisalento ha avanzato la propria candidatura a ospitare per il 2021 il Convegno nazionale, in vista del quale si istituirà



UNIVERSITÀ
DEL SALENTO

un Comitato scientifico nominato dalla Conferenza con il quale il CUG organizzerà l'evento. Gli argomenti da trattare saranno stabiliti dal Comitato scientifico di concerto con il CUG di Unisalento. Una sollecitazione a livello ministeriale riguarda il GEP (*Gender Equality Plan*) ossia il piano di uguaglianza di genere, ma alla base del Convegno ci saranno le nuove forme di erogazione della prestazione lavorativa da esaminare nella nuova prospettiva post-lockdown.

Convegno “Integrazione e sport: quali opportunità?”

Convegno “Integrazione e sport: quali opportunità?” con il patrocinio di Unisalento e del CUG. Quest’iniziativa è stata proposta da parte di una dei rappresentanti della componente studentesca ed è stato realizzato con il patrocinio anche della Regione Puglia e del Comune di Lecce, con l’obiettivo di mettere insieme tutte le realtà del territorio che si occupano di sport per disabili a livello agonistico e per discutere del rapporto sport e disabilità.

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Il CUG ha promosso la Mostra fotografica "Gli antichi mestieri delle donne da Trieste al Salento" che si è tenuta a partire del 19 novembre 2019 nei locali dell’Università fino alla fine di gennaio 2020. La Mostra ha consentito un rapporto di rete con le altre sedi universitarie che dal nord fino al sud l’hanno ospitata, aggiungendo ognuna il proprio contributo documentale. Inoltre, l’allestimento della Mostra è stato anche il punto di partenza per una serie di iniziative dirette sia a tutta la comunità accademica che al territorio salentino. In quest’ambito c’è stata la presentazione di uno spettacolo teatrale, “Cenere. Corale per le tabacchine” (regia di Fabrizio Saccomanno), un seminario sul tema del lavoro femminile, dal titolo “Donne al lavoro? Facciamo il punto” a cui ha partecipato anche una classe del liceo scientifico “De Giorgi” di Lecce e il 21 gennaio 2020 la proiezione del video documentario “Arse Vite” (di Alberto Giammaruco e Christian Manno) seguita da un dibattito.

Su questa scia, tenendo presente che l'Osservatorio Donna di Unisalento e il comune di Monteroni di Lecce collaborano da tempo nella realizzazione di un percorso di sensibilizzazione sui temi della differenza di genere, “Il filo di Eva”, era stato programmato per il 6 marzo 2020 un incontro teso a recuperare la memoria storica locale dell’impegno di tante salentine che hanno affermato il loro diritto al lavoro e combattuto in sua difesa, lavorando e lottando nelle fabbriche di tabacco e pagando a

volte un prezzo particolarmente alto. Per quest'evento l'Osservatorio Donna ha chiesto al CUG di poter utilizzare la mostra fotografica sul lavoro femminile esposta presso Studium 2000 allestita dal Comitato nell'ambito del progetto Donne e lavoro. Il CUG aveva acconsentito, ma il lockdown e l'emergenza sanitaria per Coronavirus hanno determinato la sospensione di tutte le attività di mostre e incontri in presenza.

Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio.

Nel 2020 è stato approvato dagli organi competenti il nuovo Regolamento per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni, molestie sessuali, al mobbing nei luoghi di lavoro e di studio di Unisalento proposto dal CUG e dalla delegata alle politiche di genere.

RAPPORTI CON ALTRI ORGANI E ORGANISMI ACCADEMICI

Diritti umani e lotta ad ogni forma di razzismo, intolleranza e discriminazione: il CUG ha invitato la Prof.ssa Eliana Augusti a illustrare il progetto di Cittadinanza civica in vista di una possibile collaborazione visto che tra i vari compiti, l'organismo svolge quello di prevenzione al razzismo e alla disuguaglianza. Trattasi di progetto nato nel giugno del 2019 a cura di un gruppo ben nutrito, il quale ha deciso di declinare i propri lavori di ricerca in un percorso di cittadinanza consapevole, e, ognuno dal suo punto di vista (Diritto penale, Diritto del lavoro, Filosofia del diritto) si occupa di temi legati all'integrazione, condivisi con il territorio, ciò ha permesso di riscuotere consensi sia a livello locale che nazionale. Il progetto ha ottenuto anche il patrocinio del Ministero degli interni. Il vero e proprio momento applicativo del progetto è stato l'avvio di un laboratorio: IntegroLab. La Scuola civica si è rivelata uno strumento utile sia sul fronte dell'Orientamento che su quello della terza missione perché si è creata una rete. Il tema fondamentale è l'integrazione intesa in maniera trasversale: il migrante, la persona con delle disabilità, il disagio. Vista la comunanza di alcuni scopi perseguiti dal CUG e dalla Scuola civica, le parti intendono avviare uno scambio di idee in vista della promozione di azioni comuni.

Parere revisione Statuto: il CUG ha espresso parere favorevole alla revisione dello Statuto di Unisalento in merito alla modifica resa necessaria dall'accorpamento in un unico testo del Codice etico e del Codice di comportamento con una nuova



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

denominazione “Codice Etico e di Comportamento”. Ha anche espresso parere favorevole all’introduzione di un comma 5 all’art. 99 dello Statuto, concernente l’elezione dei Direttori di Dipartimento nel Senato accademico, nel caso in cui il numero stesso dei Direttori sia pari o inferiore a 8.

PROMOZIONE E DIVULGAZIONE

Al fine di promuovere all’interno della comunità universitaria ma soprattutto all’esterno le azioni positive poste in atto da Unisalento, nonché divulgare le iniziative promosse dal CUG, quelle nazionali e internazionali rivolte alla promozione della cultura delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo è stata creata la pagina Facebook dell’organo, che è attiva dal 15 luglio 2019. La pagina ha attualmente 614 followers. Inoltre, è stata costantemente aggiornata la sezione del Portale di Ateneo dedicata al CUG.

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG

ANNO 2020

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG	1
ANNO 2020	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	4
TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – NON DIRIGENZIALI	4
TABELLA 1.1a_dir – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - DIRIGENZIALI	5
TABELLA 1.1.b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)	5
TABELLA 1.2 TA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA - NON DIRIGENZIALE	6
TABELLA 1.2 TA-DIR – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA - DIRIGENZIALE	6
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	7
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	7
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	8
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/A PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	8
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/B PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	9
TABELLA 1.2 CEL – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	9
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE	10
TABELLA 1.4a - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	10
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	11
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	11
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	12
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE RTD/A, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	12
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE RTD/B, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	13
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ DEL PERSONALE CEL, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	13
TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	14

TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO	14
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	15
TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PTA	15
TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DOCENTI	16
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	16
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	17
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	21

Tipo di amministrazione:

UNIVERSITA'

SITUAZIONE AL 31.12.2020

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – NON DIRIGENZIALI

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
AREA AMMINISTRATIVA										
B			2	2	1			3	3	2
C		4	23	20	3		6	39	30	2
AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE										
D			5	15	5		2	29	22	7
EP			1	1	1			2	1	1
AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI										
B		2	4	5	1		1	1		2
AREA TECNICA, TEC. SCIENTIFICA ED ELAB. DATI										
C		4	31	23	7		2	10	5	1
D			25	34	7			17	22	4
EP		1	2	3	1				2	1
AREA BIBLIOTECHE										
C			3	4	2			3	3	1
D								1	5	1
TOTALE PERSONALE	0	11	96	107	28	0	11	105	93	22
% sul personale complessivo	0,00	2,33	20,30	22,62	5,92	0,00	2,33	22,20	19,66	4,65

TABELLA 1.1a_dir – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - DIRIGENZIALI

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
DIRIGENTI										
	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	33,33	33,33	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00

TABELLA 1.1.b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE 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
PRIMA FASCIA	0	0	5	49	33	0	0	5	8	9
SECONDA FASCIA	0	5	57	53	32	0	5	36	35	11
RICERCATORI (RUTI)	0	1	51	32	7	0	1	49	29	4
RTD/A	3	18	11	0	0	0	20	10	3	0
RTD/B	0	7	8	1	0	0	6	13	0	0
Totale personale	3	31	132	135	72	0	32	113	75	24
% sul personale complessivo	0,49	5,02	21,39	21,88	11,67	0,00	5,19	18,31	12,16	

TABELLA 1.1c – RIPARTIZIONE DEI CEL PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
CEL	0	0	2	4	3	0	0	6	9	13
Totale personale	0	0	2	4	3	0	0	6	9	13
% sul personale complessivo	0,00	0,00	5,41	10,81	8,11	0,00	0,00	16,22	24,32	35,14

TABELLA 1.2 TA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - NON DIRIGENZIALE

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno		11	94	101	28	234	96,69		11	104	91	22	228	98,70
Part Time >50%			1	1	0	2	0,83			1	2		3	1,30
Part Time <50%			1	5	0	6	2,48						0	0,00
TOTALE	0	11	96	107	28	242	100,00		11	105	93	22	231	100,00
TOTALE %	0	2,33	20,30	22,62	5,92	51,16		0,00	2,33	22,20	19,66	4,65	48,84	

TABELLA 1.2 TA-DIR – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA - DIRIGENZIALE

	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	tot	%
Tempo Pieno	0	0	0	1	1	2	100,00	0	0	1	0	0	1	100,00
Part Time >50%						0	0,00						0	0,00
Part Time <50%						0	0,00						0	0,00
TOTALE	0	0	0	1	1	2	100,00	0	0	1	0	0	1	100,00
TOTALE %	0	0	0	33,33	33,33	66,66		0	0	33,33	0	0	33,33	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA 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	0	0	3	41	30	74	85,06	0	0	5	8	8	21	95,45
Part Time >50%	0	0	2	8	3	13	14,94	0	0	0	0	1	1	4,55
Part Time <50%														
Totale	0	0	5	49	33	87		0	0	5	8	9	22	
Totale %	0	0,00	2,29	22,48	15,14	39,91		0	0,00	2,29	3,67	4,13	10,09	

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 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA 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	0	5	53	45	28	131	89,12	0	5	35	33	12	85	96,59
Part Time >50%	0	0	4	8	4	16	10,88	0	0	1	2	0	3	3,41
Part Time <50%														
Totale	0	5	57	53	32	147		0	5	36	35	11	88	
Totale %	0,00	1,07	12,15	11,30	6,82	31,34		0,00	1,07	7,68	7,46	2,35	18,76	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI 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	0	1	43	29	6	79	86,81	0	1	49	28	4	82	98,80
Part Time >50%	0	0	8	3	1	12	13,19	0	0	0	1	0	1	1,20
Part Time <50%														
Totale	0	1	51	32	7	91		0	1	49	29	4	83	
Totale %	0,00	0,29	14,66	9,20	2,01	26,15		0,00	0,29	14,08	8,33	1,15	23,85	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/A 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	3	18	11	0	0	32	100	0	19	10	3	0	32	96,97
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	1	0	0	0	1	3,03
Part Time <50%														
Totale	3	18	11	0	0	32		0	20	10	3	0	33	
Totale %	2,31	13,85	8,46	0,00	0,00	24,62		0,00	15,38	7,69	2,31	0,00	25,38	

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/B 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	0	7	8	1	0	16	100	0	6	13	0	0	19	100
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%														
Totale	0	7	8	1	0	16		0	6	13	0	0	19	
Totale %	0,00	10,00	11,43	1,43	0,00	22,86		0,00	8,57	18,57	0,00	0,00	27,14	

TABELLA 1.2 CEL – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL 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	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Part Time <50%	0	0	2	4	3	9	100	0	0	6	9	13	28	100
Totale	0	0	2	4	3	9		0	0	6	9	13	28	
Totale %	0,00	0,00	2,70	5,41	4,05	12,16		0,00	0,00	8,11	12,16	17,57	37,84	

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	%
Posizioni organizzative di cat. EP	14	10,61%	8	5,76%	22	8,12%
Posizioni organizzative di cat. D	21	15,91%	49	35,25%	70	25,83%
Posizioni organizzative di cat. C	2	1,52%	4	2,88%	6	2,21%
Funzioni specialistiche di cat. D	43	32,58%	38	27,34%	81	29,89%
Funzioni specialistiche di cat. C	52	39,39%	40	28,78%	92	33,95%
Totale personale	132	100%	139	100%	271	100,00%
% sul personale complessivo	251	52,58%	238	58,40%	489	55,42%

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

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	1	16	12	3	32	13,22	0	2	13	7	4	26	11,26
Tra 3 e 5 anni	0	5	33	23	6	67	27,69	0	3	36	29	6	74	32,03
Tra 5 e 10 anni	0	5	45	70	19	139	57,44	0	6	56	55	12	129	55,84
Superiore a 10 anni	0	0	2	2	0	4	1,65	0			2		2	0,87
Totale	0	11	96	107	28	242	100	0	11	105	93	22	231	100
Totale %	0,00	2,33	20,30	22,62	5,92	51,16		0,00	2,33	22,20	19,66	4,65	48,84	

Nota Metodologica: Nella Tabella 1.4a) non sono inseriti, in coerenza con quanto espressamente indicato nella titolazione, i dati relativi al personale di livello dirigenziale. Inoltre, nella Tabella di che trattasi, sono indicate le unità di personale la cui posizione economica (1-8) all'interno della categoria (B-C-D-EP) è rimasta invariata rispetto alla progressione economica orizzontale 2019 (rilevazione al 31.12.2019). Le procedure relative alla progressione economica 2020 sono in fase di ultimazione al momento della compilazione della presente Tabella e, pertanto, si è nell'impossibilità di elaborare ulteriori dati.

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	1	8	0	9	10,34	0	0	3	2	0	5	22,73
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	4	1	6	6,90	0	0	0	1	1	2	9,09
Tra 5 e 10 anni	0	0	2	7	1	10	11,49	0	0	0	2	1	3	13,64
Superiore a 10 anni	0	0	1	30	31	62	71,26	0	0	2	3	7	12	54,55
Totale	0	0	5	49	33	87		0	0	5	8	9	22	
Totale %	0,00	0,00	2,29	22,48	15,14	39,91		0,00	0,00	2,29	3,67	4,13	10,09	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	4	16	3	0	23	15,65	0	5	15	3	0	23	26,14
Tra 3 e 5 anni	0	0	7	4	0	11	7,48	0	0	3	5	0	8	9,09
Tra 5 e 10 anni	0	1	29	14	2	46	31,29	0	0	15	10	0	25	28,41
Superiore a 10 anni	0	0	5	32	30	67	45,58	0	0	3	17	12	32	36,36
Totale	0	5	57	53	32	147		0	5	36	35	12	88	
Totale %	0,00	1,06	12,13	11,28	6,81	31,28		0,00	1,06	7,66	7,45	2,55	18,72	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	1	0	0	1	1,10	0	0	0	0	0	0	0,00
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	0	0	3	3,30	0	1	7	2	0	10	12,05
Superiore a 10 anni	0	0	48	32	7	87	95,60	0	0	42	27	4	73	87,95
Totale	0	1	51	32	7	91		0	1	49	29	4	83	
Totale %	0,00	0,29	14,66	9,20	2,01	26,15		0,00	0,29	14,08	8,33	1,15	23,85	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE RTD/A, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	3	17	7	0	0	27	84,38	0	18	6	2	0	26	78,79
Tra 3 e 5 anni	0	1	3	0	0	4	12,50	0	0	3	1	0	4	12,12
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	3,13	0	2	1	0	0	3	9,09
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale	3	18	11	0	0	32		0	20	10	3	0	33	
Totale %	2,31	13,85	8,46	0,00	0,00	24,62		0,00	15,38	7,69	2,31	0,00	25,38	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE RTD/B, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	7	8	1	0	16	100	0	6	13	0	0	19	100
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Totale	0	7	8	1	0	16		0	6	13	0	0	19	
Totale %	0,00	10,00	11,43	1,43	0,00	22,86	0,00	0,00	8,57	18,57	0,00	0,00	27,14	

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' DEL PERSONALE CEL, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Superiore a 10 anni	0	0	2	4	3	9	100	0	0	6	9	13	28	100
Totale	0	0	2	4	3	9		0	0	6	9	13	28	
Totale %	0,00	0,00	2,70	5,41	4,05	12,16	0,00	0,00	0,00	8,11	12,16	17,57	37,84	

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Categoria B	21.011,19	23.170,83	2.159,64	21,87%
Categoria C	24.176,12	23.502,43	673,69	6,82%
Categoria D	29.203,51	28.912,76	290,75	2,94%
Categoria EP	50.465,20	47.348,72	3.116,48	31,56%
Dirigenti	93.922,59	92.285,99	1.636,60	16,58%
Collaboratori ed esperti linguistici	30.086,36	32.083,02	1.996,66	20,22%
Totale personale	248.864,97	247.303,75		100,00%
% sul personale complessivo	50,16%	49,84%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2020.

In particolare si segnala che:

- 1) sono stati rilevati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo a tempo pieno e a tempo indeterminato, escludendo il personale a part-time e a tempo determinato
- 2) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2020, compresi arretrati e accessori, senza distinzione delle posizioni economiche di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno

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

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Ricercatori a tempo determinato	35.942,85	36.076,94	134,09	7,99%
Ricercatori a tempo indeterminato	41.250,23	41.493,14	242,91	14,47%
Professori Associati	51.773,79	52.273,39	499,60	29,76%
Professori Ordinari	74.118,68	73.316,73	801,95	47,78%
Totale personale	203.085,55	203.160,20		100,00%
% sul personale complessivo	49,99%	50,01%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2020.

In particolare si segnala che:

- 1) i dati dei ricercatori a tempo determinato sono stati rilevati senza distinguere fra le diverse tipologie di contratto (Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. A; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B + 20%; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 1 "Mobilità"; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 2 "Attrazione")
- 2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari
- 3) sono stati rilevati i dati di tutti i docenti (a tempo pieno e a tempo definito)

4) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2020, compresi arretrati e accessori, senza distinzione delle classi di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno

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

I sistemi informativi attuali non consentono di elaborare in tempi brevi i dati richiesti nella Tabella di che trattasi

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

I sistemi informativi attuali non consentono di elaborare in tempi brevi i dati richiesti nella Tabella di che trattasi

TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PTA

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Cat. D, Area Tecnica, T.S e E.D. a t. det.	2	50,00	2	50,00	4		1U
Cat. D, Area Tecnica, T.S e E.D. a t. indet.	5	62,5	3	37,5	8		1D/1U
Cat. C, Area Amministrativa a t. indet.	1	25	3	75	4		1U
Cat. D, Area Biblioteche a t.indet.	3	75	1	25	4		1U
Procedure di mobilità compartimentale	7	43,75	9	56,25	16		4D
Totale personale	18	50	18	50	36	100,00%	
% sul personale T.A. complessivo*	12	5,29	14	6,36	26		
% sul personale docente complessivo**	6	2,56	4	3,64	10		

*il personale T.A., inquadrato dalla categoria C alla categoria Dirigenziale, in servizio presso l'Università del Salento al 31.12.2020, è costituito da 227 uomini e 220 donne, per un totale di 447 unità.

**il personale docente, costituito dai professori di I e II fascia in servizio presso l'Università del Salento al 31.12.2020, ammonta a 344 unità, di cui 234 uomini e 110 donne.

TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DOCENTI

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedure di selezione ricercatori a tempo determinato di tipo a)	96	66,67	48	33,33	144		13 D/35 U
Procedure di selezione ricercatori a tempo determinato di tipo b)	7	77,78	2	22,22	9		0 D/3 U
Procedure selettive per la chiamata di professori di II fascia	14	58,33	10	41,67	24		5 D/3 U
Procedure valutative per la chiamata di professori di II fascia	5	83,33	1	16,67	6		0 D/2 U
Procedure valutative per la chiamata di professori di I fascia	6	66,67	3	33,33	9		1 D/2 U
Procedure di valutazione comparativa incarichi di docenza	1	33,33	2	66,67	3		1 D/0 U
Totale personale*	129	66,15	66	33,85	195	100,00%	20 D/45 U
% sul personale complessivo**	234	68,02	110	31,98	344		

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

	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60
Personale che fruisci di part time a richiesta	0	0	3	5	0	0	1	4	3	0
Personale che fruisci di telelavoro	0	2	39	36	8	0	4	57	36	6
Personale che fruisci del lavoro agile	0	1	9	7	2	0	1	6	13	5
Personale che fruisci di orari flessibili										
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)										
Totale	0	3	51	48	10	0	6	67	52	11
Totale %	0	1	20,56	19,35	4,03	0	2,42	27,02	20,97	4

Nota Metodologica: Nella rilevazione è stato necessario considerare i contratti svolti quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa ai sensi di quanto previsto dal DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 – “Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19”, con particolare riguardo all'art. 87, nonché ai sensi di quanto previsto dai successivi provvedimenti legislativi sino al termine dell'anno oggetto di rilevazione. Inoltre, relativamente alla fruizione di orari flessibili, tutto il Personale tecnico- amministrativo (n. 476 unità) può fruire della flessibilità oraria. Nella Tabella di che trattasi non sono evidenziati dati relativi al personale di livello dirigenziale

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	975	57,05%	734	42,95%	1709	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	684	31,72%	1473	68,28%	2157	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	94	38,21%	152	61,79%	246	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	142	100,00%	142	100
Totale	1753		2501		4254	
% sul personale complessivo	244	51,26%	232	48,74%	476	

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)						7	50						7	50
Aggiornamento professionale (Le novità della Legge di Bilancio 2020 gestione operativa degli acquisti di beni e servizi - AGID Crui - U-Gov didattica - GDPR Privacy - Intervento formativo sull'utilizzo degli strumenti informatici a supporto della didattica in modalità "mista" - Anticorruzione)						314	50,48						308	49,52
Competenze manageriali/Relazionali (corso di lingua inglese)						60	48,39						64	51,61
Tematiche CUG (linguaggio di genere)						0	0						0	0
Violenza di genere						0	0						0	0
Formazione fuori sede						50	37,88						82	62,12
Totale						431							461	
Totale %						48,32							51,68	

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 – Seminario sul linguaggio di genere - “Questioni di genere nel linguaggio amministrativo”

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Il Piano delle Azioni Positive triennio 2018-2020, predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, ha previsto l'Azione n.4) DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE, che si sostanzia in “Iniziativa di informazione/formazione/sensibilizzazione (corsi, conferenze, seminari), in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità.

Proprio in virtù di ciò il CUG ha comunicato l'esigenza di realizzare in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento il seminario in questione denominato “Questioni di genere nel linguaggio amministrativo”.

Azioni: Indicare le azioni svolte per la realizzazione dell'obiettivo

Il seminario si è posto l'obiettivo di sensibilizzare all'innovazione del linguaggio in ambito amministrativo affinché lo stesso, codice di espressione del nostro parlare, faccia da volano a conquiste di civiltà e di parità, come la questione di genere nelle professioni e nel mondo moderno.

La declinazione femminile innovativa di molte professioni non solo è corretta linguisticamente, ma è positivamente sintomatica del mutamento di linguaggio a seguito del cambiamento della società e dei ruoli ricoperti da ciascuno.

Attori Coinvolti: Indicare i soggetti/Uffici coinvolti nelle azioni realizzate

L'azione seminariale, rivolta al personale in servizio presso gli uffici amministrativi dell'Ateneo compreso quello in servizio presso i dipartimenti, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con CUG, Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, consulenti ed esperti qualificati.

Misurazione: Fonte del dato

Piano azioni positive 2020-2022 approvato con delibera n. 5 del 29 gennaio 2020

Beneficiari: incidenza in termini di genere

L'azione seminariale ha coinvolto n.93 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 53 unità sono di genere femminile (57%) e 40 di genere maschile (43%).

Spesa: capitolo di spesa e risorse impegnate

L'iniziativa formativa in questione non ha impegnato risorse sul bilancio dell'Ateneo, in ragione della partecipazione gratuita da parte delle docenti coinvolte.

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Piano triennale della formazione del PTA, approvato con Delibera n.164 del 4.7.2019 e con prospettiva di copertura formativa per l'intero triennio.

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. 3

Obiettivo: descrizione della finalità dell'obiettivo, dell'analisi dell'esigenza (indicare se sia emersa da un'indagine sul benessere organizzativo, da analisi dei dati del personale, da segnalazioni del CUG ecc)

Azioni: Programmazione di un ciclo di incontri dedicati al tema del mobbing e delle molestie sessuali con una funzione di conoscenza di base di questi fenomeni, delle loro dinamiche e delle loro conseguenze. L'obiettivo del percorso formativo è la diffusione in Ateneo dello stato delle conoscenze sui temi del mobbing e delle molestie sessuali e di fornire gli strumenti per favorire la costituzione e la permanenza di un ambiente di lavoro sereno e immune da fenomeni di discriminazione, prevaricazione e conflittualità interpersonali, dove la diversità sia percepita positivamente come fonte di ricchezza personale e professionale e non come elemento di competizione negativa.

Misurazione: Fonte del dato

Piano azioni positive 2020-2022 approvato con delibera n. 5 del 29 gennaio 2020

Beneficiari: tutto il PTA

Spesa: Risorse del Comitato Unico di Garanzia - esercizio finanziario 2021. Voce di bilancio: 10217001 – Convegni, conferenze e altre iniziative. Risorse impegnate: € 247,88.

L'iniziativa di che trattasi, per la quale sono state già avviate nel 2020 le necessarie attività amministrative prodromiche, sarà oggetto di realizzazione entro marzo 2021.