



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@funzionepubblica.it

Oggetto: Relazione CUG anno 2021

Si trasmette la relazione annuale redatta dalla Presidente del Comitato Unico di Garanzia dell'Università del Salento, per l'anno 2021, 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)

RELAZIONE DEL CUG ANNO 2021

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 nell'anno 2020 e lo ha presentato alla comunità accademica nel marzo 2021. 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 concentrate in alcuni corsi di laurea. Nonostante le migliori *performance* di studio, c'è una maggiore occupazione maschile post laurea.

Rispetto a questi dati è troppo presto per fornire un'analisi ulteriormente approfondita quest'anno, a maggior ragione se si considera l'eccezionalità di questi ultimi anni di emergenza pandemica. Tuttavia, va segnalato che in Unisalento c'è attenzione verso le condizioni del personale docente e tecnico-amministrativo, in termini di equilibrio di genere e di benessere lavorativo. In effetti, il Piano di uguaglianza di genere è stato elaborato tenendo in considerazione il Bilancio di Genere.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Iniziativa n.1 – “Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali”

Obiettivo: Il CUG, al fine della piena realizzazione dei compiti connessi alla lotta contro il mobbing e le molestie sessuali, si impegna a favorire ogni iniziativa diretta a garantire la divulgazione e l'applicazione del "REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING E ALLE DISCRIMINAZIONI NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO (art. 49 CCNL 27/01/2015 e art. 50 Università del Salento 5 CCNL 16/10/2008), di recente approvazione da parte dei competenti organi di Unisalento. Divulgazione dell'istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia”.

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. Campagna di informazione per far conoscere ruolo e competenze della/del Consigliera/e di fiducia dell'Università del Salento con la predisposizione di materiali informativi e di sensibilizzazione rispetto a mobbing, molestie e discriminazioni anche con riferimento alla componente studentesca.

Attori Coinvolti

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 e consulenti ed esperti qualificati.

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

L'azione seminariale ha coinvolto n.472 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 230 unità sono di genere femminile (49%) e 242 di genere maschile (51%).

Spesa

UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative" - importo spesa € 242,88

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.

Iniziativa n.2 – “Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa”

Obiettivo: Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative formative verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e contrastare pregiudizi e preconcetti.

Azioni: Specifiche azioni del CUG, in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, riguarderanno il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo. - Iniziative di formazione, verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.

Attori Coinvolti

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, consulenti ed esperti qualificati. .

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

L'azione seminariale ha coinvolto n.473 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 232 unità sono di genere femminile (49%) e 241 di genere maschile (51%).

Spesa

UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 “Convegni, conferenze ed altre iniziative” - importo spesa € 61,97

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. Iniziativa n. 3 - “Processi di inclusione, valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni omotransfobiche nell'Università”

Obiettivo: Alla luce della necessità di diffondere una cultura che tenga conto delle differenze di genere e della loro valorizzazione e considerazione, si ritiene opportuno favorire, sviluppare e potenziare un piano di iniziative formative verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, finalizzate a sensibilizzare tutti i dipendenti ed in particolar modo coloro che hanno responsabilità di gestione di rapporti organizzativi e relazioni umane e contrastare pregiudizi e preconcetti.

Azioni: Specifiche azioni del CUG, in collaborazione con il Centro Studi Osservatorio Donna dell'Università del Salento, riguarderanno il linguaggio usato in tutte le comunicazioni di Ateneo per sollecitare l'adozione di un lessico che rispetti e valorizzi le differenze di genere nelle comunicazioni ufficiali e nel sito di Ateneo. - Iniziative di formazione, verso l'intera comunità universitaria nel rispetto delle ordinarie procedure di Ateneo, in collaborazione con altre realtà presenti sul territorio, per diffondere la cultura della differenza di genere e delle pari opportunità nell'Ateneo.

Attori Coinvolti

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, consulenti ed esperti qualificati. .

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

L'azione seminariale ha coinvolto n.473 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento, del totale 232 unità sono di genere femminile (49%) e 241 di genere maschile (51%).

Spesa

UPB:DIA.DIA1.COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 “Convegni, conferenze ed altre iniziative”

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.

BENESSERE ORGANIZZATIVO E QUALITÀ DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DI STUDIO

Iniziativa - Al benessere organizzativo contribuiscono diverse componenti fra cui, in primo luogo, la relazione esistente fra le persone e il contesto di lavoro. Con il termine “benessere organizzativo” ci si riferisce alla capacità di un'organizzazione di essere efficace, produttiva, ma anche di ‘crescere’ alimentando costruttivamente la convivenza sociale di chi lavora (d.lgs. n. 165/2001; art. 21, l. n. 183/2010). Tutto ciò è realizzabile con una puntuale e costante attuazione di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2008 del 9 aprile. Gli interventi mireranno alla creazione un ambiente lavorativo improntato al miglioramento della qualità del lavoro, all'assenza di discriminazione e, soprattutto, all'effettiva

realizzazione dei lavoratori nella loro dimensione personale e professionale (così come previsto dalla l. n. 183/2010).

Obiettivo: L'azione intende promuovere l'individuazione, lo sviluppo e l'implementazione di azioni dirette a creare ottimali condizioni di lavoro e di studio al fine di una piena integrazione con l'ambiente in un quadro di serene relazioni umane e professionali. Detta condizione organizzativa si configura, infatti, quale presupposto fondamentale affinché si realizzi la massima coesione fra le finalità dell'istituzione e l'interesse del singolo attraverso lo sviluppo di un forte senso di appartenenza all'ente.

Azioni: Programmazione di attività e servizi per migliorare il benessere di studenti, personale e docenti dell'Università, tra questi: programmazione di corsi di carattere sperimentale che consentono l'implementazione del benessere psicofisico come ad es. training per contrastare lo stress e/o laboratori posturali; predisposizione nell'arco del triennio di spazi nei diversi plessi dell'Università che permettano agli studenti, al personale e ai docenti di avere luoghi comuni attrezzati per lo svolgimento delle pause pranzo.

Misurazione

Piano azioni positive 2021-2023 approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 2 del 7.1.2021

Beneficiari

Tutto il PTA

Spesa

Da definire

Attività 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 2021 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni: il CUG si è riunito 07.01.2021; 19.02.2021; 15.03.2021; 01.04.2021; 28.04.2021; 20.05.2021; 08.06.2021; 17.06.2021; 05.07.2021; 27.07.2021; 14.09.2021; 07.10.2021; 19.10.2021; 02.11.2021; 29.11.2021 e 20.12.2021.

PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Come è noto, anche l'anno 2021 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.

Elaborazione Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025

Un'intensa attività è stata svolta in Unisalento tesa all'elaborazione del GEP. Alla sua elaborazione ha contribuito il CUG in collaborazione con la delegata per le Politiche di Genere, la prof.ssa Rosaria Rinaldi in quanto responsabile salentina del progetto Horizon 2020 "Caliper" (Gender Equality in STEM Research), e i vertici amministrativi di Unisalento. Tale elaborazione si è avvalsa dai risultati emersi dal Bilancio di Genere.

Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere dell'anno 2020 è stato oggetto nel 2021 di diffusione all'interno della comunità accademica. Infatti, esso è stato presentato l'8 marzo 2021 in un'iniziativa online con l'attivo contributo del CUG

Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023.

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 07.01.2021. Il Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023 è stato approvato e inviato al Consiglio di Amministrazione.

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.

Come già rilevato nelle precedenti relazioni, 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.

In effetti, il progetto, di carattere pluriennale è ancora in svolgimento. Questo è stato anche oggetto di una comunicazione aggiornata nel convegno annuale della Conferenza Nazionale degli organismi di parità, organizzata in modalità mista online dall'Università del Salento (v. infra). In effetti, il CUG si è riunito più di una volta con le le Prof.sse Mancarella e Ingusci e il progetto è in divenire con la attiva partecipazione delle e dei componenti dell'organismo collegiale. Un'indagine online sul benessere lavorativo è stata svolta: il PTA è stato sollecitato a compilare un apposito questionario, il quale è stato poi studiato del comitato scientifico del progetto stesso.

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

Istituzione la figura del/la Consigliere/a di Fiducia

Unisalento nel 2021 ha completato l'istituzione della 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 inviata al Senato Accademico per la decisione. Svolta un'ampia discussione, il CUG ha individuato alcuni criteri da tener conto nell'elaborazione del richiesto parere. In particolari: 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, il quale in seduta collegiale il 7 gennaio 2021 ha deliberato. In seguito, il CUG ha comunicato le sue valutazioni ai competenti organi accademici e in data 21 aprile 2021 l'avvocata Saveria Manco è stata nominata Consigliera di Fiducia.

Successivamente, anche con la collaborazione delle componenti studentesche, il CUG si è attivato per diffondere l'informazione. Ha anche interloquito nell'elaborazione della scheda di segnalazione delle criticità di competenza della Consigliera. Tale scheda è reperibile nel sito.

” Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali”

Si è tenuto il corso di formazione *Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali*, proposto dal CUG in attuazione nel Piano Azioni Positive – triennio 2021-2023 con la docenza Prof.ssa Madia D’Onghia, Ordinaria di Diritto del Lavoro presso il Dipartimento di Giurisprudenza dell’Università di Foggia, per complessive quattro ore di lezione in modalità telematica.

MONITORAGGIO ANTIDISCRIMINATORIO E PREVENZIONE AI PREGIUDIZI

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.

Progetto dedicato a “Processi di inclusione, valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni omotransfobiche nei contesti universitari”

Tale progetto ha previsto varie tappe e si è realizzato attraverso un percorso di informazione e sensibilizzazione rivolto a tutto il personale e agli studenti dell’Ateneo, in collaborazione con l’Associazione Ra.Ne. - Rainbow Network APS, Obiettivo è stato quello di approfondire le ragioni culturali e psicologiche che a volte sono alla base di atteggiamenti di chiusura nei confronti delle differenze sessuali e nello stesso tempo offrire strumenti per riconoscere gli stereotipi di genere e far riflettere su come questi si riverberano nei comportamenti individuali.

Sono state previsti e realizzati, nel periodo settembre – dicembre 2021, i seguenti interventi.

- Incontri di formazione:

Tre incontri di formazione dal titolo “Processi di inclusione, valorizzazione delle differenze e contrasto alle discriminazioni omotransfobiche nei contesti universitari”: uno per il personale docente, uno per il personale tecnico e amministrativi, uno per gli studenti.

Giornate di sensibilizzazione nel polo umanistico e nel polo scientifico

(banchetti informativi, performance di teatro di comunità, dibattiti e lancio del concorso di idee per un manifesto di sensibilizzazione da affiggere in università)

Evento pubblico per la comunicazione del vincitore/trice del Concorso di idee per un manifesto di sensibilizzazione da affiggere in università e per la riflessione sull’uso del linguaggio inclusivo attraverso l’organizzazione di una Tavola rotonda e la proclamazione del manifesto vincitore.

- Organizzazione della campagna di comunicazione del manifesto vincitore tramite stampa e affissione negli spazi adibiti all’interno delle strutture di Unisalento e nella città di Lecce

Mostra Com’eri vestita?

Nell’ambito delle attività di prevenzione della violenza di genere promosse dal CUG, è stata allestita la mostra itinerante “Com’eri vestita? What were you wearing? Survivor Art Installation”. La mostra è stata visitabile dall’ 8 al 18 novembre 2021 nello spazio interrato dell’edificio 5 del Complesso Studium 2000.

L’esposizione, organizzata per la prima volta nel 2013 dal Centro di educazione contro gli stupri dell’Università dell’Arkansas è stata adattata al contesto italiano dall’Associazione Libere Sinergie di Milano e portata in Puglia dall’Associazione SudEst Donne, che con l’aiuto del laboratorio artigianale del Centro antiviolenza Rompiamo il silenzio di Martina Franca ha riprodotto la mostra. L’iniziativa racconta diciassette storie di abusi attraverso l’esposizione degli abiti indossati dalle vittime al momento della violenza e mette in discussione i pregiudizi e gli stereotipi spesso utilizzati nei confronti delle donne vittime di stupro.



**UNIVERSITÀ
DEL SALENTO**

La mostra ha attirato l'attenzione e l'interesse soprattutto degli studenti e studentesse del nostro Ateneo ed è stata visitata anche da alcune classi della scuola secondaria superiore.

RELAZIONI ESTERNE

Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.

L'Università del Salento ha ospitato nei giorni 11, 12 e 13 di novembre 2021 il Convegno annuale della Conferenza degli organi di parità delle università italiane, organizzato in modalità ibrida, dal titolo ***Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università?***

L'Università ha inoltre presentato l'aggiornamento del progetto di Unisalento riguardo il Telelavoro e lo Smart working con un contributo intitolato *Lavoro Agile e nuova normalità: _ genere e conciliazione vita-lavoro nel personale amministrativo universitario.*

Al Convegno è stato dedicato anche un numero speciale della newsletter "La voce del Cug di Unisalento"

DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Seminario Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa

Si è tenuto in versione telematica il seminario *Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa*, tenuto dalla prof.ssa Graziella Priulla.

In effetti, come documentato dai verbali delle riunioni, è questo uno dei tanti profili concernenti la diffusione della cultura di genere continuamente monitorato dal CUG.

RAPPORTI CON ALTRI ORGANI E ORGANISMI ACCADEMICI

I rapporti fra il CUG e gli altri organi e organismi accademici si svolgono regolarmente. In varie occasioni il Cug ha ospitato le Delegate del Rettore per la politica di genere e per l'inclusione.

Mantiene contatti con la Consigliera di Fiducia di Unisalento.

Sono stati anche periodici i contatti con il Direttore Amministrativo e l'ufficio Formazione nonché l'ufficio comunicazione.

COMUNICAZIONE E RAPPORTI CON LA COMUNITA' ACCADEMICA

La newsletter "La voce del Cug di Unisalento"

All'ormai tradizionale pagina di facebook del CUG di Unisalento, si è aggiunta la pubblicazione La voce del Cug di Unisalento quale agile strumento di comunicazione con tutta la comunità accademica.

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

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

ANNO 2021

Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante “MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE”	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell’amministrazione ai CUG.....	1
ANNO 2021	1
SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	3
TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO – NON DIRIGENZIALI	3
TABELLA 1.1a_dir – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - DIRIGENZIALI	4
TABELLA 1.2 TA – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA - NON DIRIGENZIALE	4
TABELLA 1.2 TA-DIR – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA - DIRIGENZIALE	5
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	5
N.B.: Si precisa che i dati forniti in TAB. 1.3 sono relativi all’annualità 2020, ultimo dato disponibile	5
TABELLA 1.4a - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	6
TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	6
TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO	7
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	7
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	8
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	10
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	11
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	Errore. Il segnalibro non è definito.

Tipo di amministrazione: UNIVERSITA'

SITUAZIONE AL 31.12.2021

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' 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	0	0	2	2	0	0	0	4	3	2
C	0	3	21	24	5	1	7	39	30	4
AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE										
D	0	1	3	14	7	0	2	19	30	7
EP	0	0	1	1	1	0	0	2	1	1
AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI										
B	0	2	4	5	1	0	0	1	0	2
AREA TECNICA, TEC. SCIENTIFICA ED ELAB. DATI										
C	0	1	30	27	5	0	2	8	6	1
D	1	1	23	35	7	0	0	17	21	4
EP	0	0	3	3	1	0	0	0	2	1
AREA BIBLIOTECHE										
C	0	0	3	3	1	0	0	3	3	1
D	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1
TOTALE PERSONALE	1	8	90	114	28	1	11	93	101	24
% sul personale complessivo	0,21	1,70	19,11	24,20	5,94	0,21	2,34	19,75	21,44	5,10

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	0	0	0	1	0	0
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
% sul personale complessivo	0,00	0,00	0,00	50	0	0,00	0,00	50	0,00	0,00

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	1	8	85	100	26	220	91,32	1	11	82	84	18	196	85,28
Part Time >50%	0	0	4	12	1	17	7,02	0	0	10	13	5	28	12,12
Part Time <50%	0	0	1	2	1	4	1,65	0	0	1	4	1	6	2,60
TOTALE	1	8	90	114	28	241	100	1	11	93	101	24	230	100
TOTALE %	0,21	1,7	19,11	24,20	5,94	51,17		0,21	2,34	19,75	21,44	5,10	48,83	

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	0	1	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	0	1	100,00	0	0	1	0	0	1	100,00
TOTALE %	0	0	0	50	0	50		0	0	50	0	0	50	

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	%
Posizioni organizzative di cat. EP	12	8,89%	7	5,04%	19	6,93%
Posizioni organizzative di cat. D	25	18,52%	48	34,53%	73	26,64%
Posizioni organizzative di cat. C	2	1,48%	4	2,88%	6	2,19%
Funzioni specialistiche di cat. D	39	28,89%	33	23,74%	72	26,28%
Funzioni specialistiche di cat. C	57	42,22%	47	33,81%	104	37,96%
Totale personale	135	100%	139	100%	274	100,00%
% sul personale complessivo	242	55,79%	229	60,70%	471	58,17%

N.B.: Si precisa che i dati forniti in TAB. 1.3 sono relativi all'annualità 2020, ultimo dato disponibile

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	1	4	44	46	12	107	44,40	1	7	51	42	12	113	49,13
Tra 3 e 5 anni	0	1	13	20	2	36	14,94	0	1	11	15	2	29	12,61
Tra 5 e 10 anni	0	3	31	46	14	94	39,00	0	3	31	42	10	86	37,39
Superiore a 10 anni	0	0	2	2	0	4	1,66	0	0	0	2	0	2	0,87
Totale	1	8	90	114	28	241	100,00	1	11	93	101	24	230	100,00
Totale %	0,21	1,70	19,11	24,20	5,94	51,17		0,21	2,34	19,75	21,44	5,10	48,83	

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 2020 (rilevazione al 31.12.2020). Le procedure relative alla progressione economica 2021 sono in fase di ultimazione al momento della compilazione della presente Tabella e, pertanto, si è nell'impossibilità di elaborare ulteriori dati.

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	Valori assoluti	%
Categoria B	21.081,69	22.692,42	1.610,73	41,71%
Categoria C	24.558,88	24.129,30	429,58	11,12%
Categoria D	29.339,05	29.498,69	159,64	4,13%
Categoria EP	47.744,15	47.629,58	114,57	2,97%
Dirigenti	88.598,85	88.788,63	189,78	4,91%
Collaboratori ed esperti linguistici	36.898,03	38.255,44	1.357,41	35,15%
Totale personale	248.220,65	250.994,06		100,00%
% sul personale complessivo	49,72%	50,28%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2021.

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) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari

3) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2021, 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	Valori assoluti	%
Ricercatori a tempo determinato	35.276,51	35.182,34	94,17	1,67%
Ricercatori a tempo indeterminato	43.434,35	44.467,13	1.032,78	18,36%
Professori Associati	54.639,27	54.024,56	614,71	10,93%
Professori Ordinari	81.285,22	77.402,60	3.882,62	69,03%
Totale personale	214.635,35	211.076,63		100,00%
% sul personale complessivo	50,42%	49,58%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2021.

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" ecc.)

2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari

3) sono stati rilevati i dati dei soli docenti a tempo pieno

4) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2021, 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 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

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)	58	69,05	26	30,95	84		9 D/19 U
Procedure di selezione ricercatori a tempo determinato di tipo b)	47	65,28	25	34,72	72		8 D/16 U
Procedure selettive per la chiamata di professori di II fascia	5	55,56	4	44,44	9		1 D/2 U
Procedure valutative per la chiamata di professori di II fascia	123	63,08	72	36,92	195		16 D/49 U
Procedure valutative per la chiamata di professori di I fascia	18	60,00	12	40,00	30		3 D/7 U
Totale personale*	251	64,36	139	35,64	390	100,00%	37 D/93 U
% sul personale docente complessivo**	241	68,96	123	38,19	364		
Procedure concorsuali personale TAB	17	47,22	19	52,78	36		5 D/4 U
% sul personale tecnico amministrativo complessivo***	242	3,61	229	4,03	471		

Nota Metodologica

* i componenti delle commissioni di concorso, interni ed esterni all'Università del Salento.

**il personale docente, costituito dai professori di I e II fascia in servizio presso l'Università del Salento al 31.12.2021, ammonta a 364 unità, di cui 241 uomini e 123 donne.

***il personale TAB in servizio a t.i. presso l'Università del Salento al 31.12.2021, è costituito da 234 uomini e 227 donne, per un totale di 461 unità.

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

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	0	0	2	7	0	9	0,64	0	0	2	3	0	5	0,36
			PTV 66,7%	3 PTV 50%						PTO 70%	PTV 52%			
			PTV 50%	3 PTO 50%						PTO 64%	PTV 70%			
				1 PTO 80%							PTO 80%			
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	57	54	13	125	0,43	0	4	87	67	6	164	0,57
Personale che fruisce del lavoro agile	0	1	11	9	3	24	0,31	0	2	21	26	4	53	0,69
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale	0	2	70	70	16	158	0,42	0	6	110	96	10	222	0,58
Totale %	0	1	18,42	18,42	4,21			0	1,58	28,95	25,26	3	100	

Nota Metodologica:

Nota Metodologica: “Nel corso dell'anno di riferimento sono stati attivati contratti di lavoro agile e di telelavoro. Entrambe le modalità sono state scelte, a richiesta, da parte dei dipendenti quali modalità ordinarie 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 e ss.mm.ii..
 Inoltre, relativamente alla fruizione di orari flessibili, tutto il Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale (n. 473 unità) può fruire della flessibilità oraria.

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	855	48,80%	897	51,20%	1752	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	536	48,82%	562	51,18%	1098	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	45	45,92%	53	54,08%	98	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	226	100,00%	226	100
Totale*						
% sul personale	242	51,16%	231	48,84%	473	
Personale che fruisce dei permessi	46		53			
% sul personale complessivo	19,01%		22,94%			

Nota Metodologica:

* Il totale non è stato calcolato in quanto i dati rappresentati non sono omogenei tra loro (ore e giorni).

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)						3,00	75,00						1,00	25,00
Aggiornamento ESSE 3 Cineca						86,00	30,82						193,00	69,18
Addestramento Service planning						76,00	45,78						90,00	54,22
Smart Working						242,00	51,27						230,00	48,73
Offerta formativa						10,00	33,33						20,00	66,67
Risorse Umane						37,00	37,76						61,00	62,24
Aggiornamento Segretari verbalizzanti di commissioni esaminatrici						43,00	39,81						65,00	60,19
Horizon europe						11,00	55,00						9,00	45,00
Terza missione						11,00	55,00						9,00	45,00
Laboratorio di scrittura di ordini del giorno, verbali e deliberazioni						35,00	26,12						99,00	73,88
European Research Council (ERC)- Scrivere una proposta in ERC						15,00	60,00						10,00	40,00
Supporto docenti che aderiscono alla sperimentazione sulla didattica asincrona						2,00	50,00						2,00	50,00
Nuova piattaforma per i procedimenti amministrativi						11,00	26,83						30,00	73,17
Whistleblowing e L'accesso civico, generalizzato e documentale						33,00	35,11						61,00	64,89
Competenze manageriali/Relazionali (corso di lingua inglese B1 - C1)						14,00	40,00						21,00	60,00
Tematiche CUG (Lotta contro il mobbing e le molestie sessuali)						241,00	51,00						232,00	49,00
Tematiche CUG (Linguaggio di genere e comunicazione amministrativa)						241,00	51,00						232,00	49,00
Formazione fuori sede						58,00	42,00						81,00	58,00
Totale						1169							1446	
Totale %						44,70							55,30	