



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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2024



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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2024

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Nel documento allegato alla presente relazione (All. 1) sono riportati i dati relativi al personale dell'Università del Salento, suddivisi in più tabelle che ne descrivono la composizione per genere, età, tipologia di contratto, ruolo (tecnico-amministrativo, dirigente, docente di prima o seconda fascia, ricercatore a tempo determinato e indeterminato, collaboratore esperto linguistico), nonché informazioni sull'anzianità di servizio e sui livelli retributivi. Di seguito si propone un'analisi complessiva dei dati, organizzata in aree tematiche; l'obiettivo è fornire un quadro interpretativo che metta in luce le dinamiche di genere e di età, oltre a segnalare eventuali squilibri e tendenze che possano essere oggetto di ulteriori approfondimenti o interventi del Comitato Unico di Garanzia.

Distribuzione per genere ed età nel personale tecnico-amministrativo non dirigenziale

La fascia d'età più rappresentata per entrambi i generi è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, seguita dalla fascia 41-50. Ciò suggerisce un corpo amministrativo tendenzialmente maturo, con poche presenze di giovani al di sotto dei 30 anni.

Nel complesso, la percentuale maschile e quella femminile sono pressoché equilibrate, ma vi sono settori in cui si rileva una maggiore concentrazione di un genere rispetto all'altro. Ad esempio, nei ruoli più tecnici (settore tecnico, scientifico, tecnologico) si osserva talvolta un'incidenza più alta di uomini, mentre nei settori amministrativi-gestionali la presenza femminile tende a crescere.

Un ulteriore elemento di riflessione è la distribuzione interna tra i livelli di inquadramento: le tabelle evidenziano che gli incarichi di "Elevata Professionalità", sebbene non siano molti in valore assoluto, sono occupati in buona parte da donne in alcuni settori, mentre in altri non se ne registrano o risultano appannaggio quasi esclusivo della componente maschile.

Distribuzione per genere ed età nel personale dirigente

La Tabella 1.1b mostra che i dirigenti effettivi sono pochissimi (in totale solo 3 unità). Questo comporta una lettura meno robusta dei dati, ma segnala che tra gli under 50 non vi sono dirigenti, mentre vi è un dirigente uomo nella fascia 51-60 e due dirigenti donne (una nella fascia 41-50 e una over 60). Tale distribuzione molto esigua impedisce di trarre conclusioni generali, ma indica una scarsa presenza di figure dirigenziali.

Situazione dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)

Come emerge dalla Tabella 1.1c, il personale CEL è numericamente ridotto e con un'età media piuttosto elevata. Non risultano CEL sotto i 40 anni, e questo profilo demografico potrebbe essere letto come indice di bassa ricettività di nuove leve o di limitate possibilità di progressione e turn over. Degno di nota il fatto che la componente femminile superi quella maschile

Personale docente (professori ordinari, associati e ricercatori)

Le Tabelle 1.1d e successive illustrano la suddivisione del personale docente tra prima fascia (ordinari), seconda fascia (associati), ricercatori a tempo indeterminato (RUTI) e ricercatori a tempo determinato (RTD A/B).

- Tra i professori ordinari (prima fascia) si nota una presenza maschile ancora prevalente, specialmente nelle fasce d'età più avanzate

- Per i professori associati (seconda fascia) si assiste a un divario di genere significativo, sebbene la presenza femminile cresca man mano che si considerano le fasce d'età più giovani. Questo potrebbe far pensare che, nel lungo termine, vi sia un possibile avvicinamento delle percentuali.

- Per i ricercatori a tempo indeterminato (RUTI), la differenza tra uomini e donne è meno marcata, ma si osserva che le donne sono maggiormente presenti nelle fasce 51-60.

- Nei ricercatori a tempo determinato (RTD/A e RTD/B) emerge una presenza femminile che in alcuni casi supera quella maschile.

L'insieme di questi dati mostra che, complessivamente, nel corpo docente restano divari di genere, pur con segnali di miglioramento nei ruoli più "giovani" (ricercatori)

Anzianità di servizio

Le Tabelle 1.4 approfondiscono l'anzianità di servizio. Nel personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, la maggior parte si concentra nelle fasce di anzianità "inferiore a 3 anni" e "tra 3 e 5 anni", anche se per i maschi c'è una percentuale non trascurabile tra i 5 e 10 anni di servizio. La situazione varia per i docenti: ad esempio, tra i professori ordinari, molti uomini e donne superano i 10 anni di permanenza nel ruolo, mentre fra i professori associati una quota significativa ha un'anzianità compresa tra 3 e 5 o tra 5 e 10 anni. Ciò riflette possibili differenze nei percorsi di carriera, oltre che la stratificazione di generazioni che hanno avuto accesso in momenti diversi a scatti e progressioni.

Retribuzioni e divario economico

La Tabella 1.5a (riferita al personale tecnico-amministrativo) rivela che, a fronte di un valore medio di retribuzione netta, esistono differenze in tutte le categorie. La discrepanza più evidente è però tra le Elevate Professionalità, dove la differenza a favore degli uomini supera i 3.000 euro medi annui. Nei dirigenti la forbice è da considerarsi irrilevante.

Nel personale docente (Tabella 1.5b), il divario più marcato si osserva nei Professori Ordinari, con circa 6.000 euro di media in più per gli uomini rispetto alle donne. Per i ricercatori a tempo determinato, invece, si registra un dato invertito, con una retribuzione media leggermente più alta per le donne, sebbene lo scarto rimanga limitato. Questi valori complessivi sembrano riflettere fenomeni di disparità strutturale, spesso legati alle progressioni di carriera e alla concentrazione maschile nelle fasce più alte e più anziane.

Posizioni di responsabilità remunerate e composizione delle commissioni di concorso

- Dalla Tabella 1.3 si evince che, nelle posizioni organizzative non dirigenziali (di cat. EP, D e C), le donne sono nettamente più numerose nella fascia delle posizioni organizzative di cat. D, mentre negli incarichi di elevate professionalità di cat. EP è quasi pari la distribuzione. Nel complesso, è interessante notare che le posizioni di responsabilità complessive siano ricoperte in percentuali abbastanza simili, seppur con qualche polarizzazione a seconda della categoria.

- Quanto alle commissioni di concorso (Tabella 1.8), si nota una maggioranza maschile (56,8%) rispetto a quella femminile (43,2%), con alcune differenze nei vari tipi di procedura: nei concorsi per professori di prima e seconda fascia, gli uomini presiedono più spesso le commissioni, ma non mancano le presidenze femminili. Per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo, invece, la quota di donne commissarie è più alta. Questi dati si collegano alle dinamiche di rappresentanza di genere nelle sedi di selezione e valutazione, un aspetto rilevante per garantire equità nell'accesso alle carriere.

Considerazioni complessive

Dall'analisi complessiva delle tabelle, emergono alcuni punti salienti:

1. Maturità anagrafica del personale: La prevalenza di classi d'età centrali (41-50 e 51-60) in molti ruoli suggerisce una struttura che potrebbe necessitare di politiche di ricambio generazionale nei prossimi anni.

2. Divari di genere persistenti: Sebbene in alcune categorie (specie tra i ricercatori e in alcune posizioni tecniche-amministrative) le donne siano ben rappresentate o addirittura in maggioranza, permangono differenze marcate sia nel numero

complessivo di docenti ordinari maschi vs. femmine, sia nelle retribuzioni delle fasce più elevate.

3. Retribuzioni: Le tabelle evidenziano un gender pay gap che varia in base alla categoria: più accentuato tra i docenti di prima fascia, più contenuto tra i ricercatori o i collaboratori esperti linguistici. Nel personale tecnico-amministrativo le differenze di reddito emergono soprattutto nei livelli alti di responsabilità.

Il quadro delineato dalle tabelle offre indicazioni chiare per il Comitato Unico di Garanzia rispetto alle azioni da intraprendere. Da un lato, è cruciale continuare a promuovere politiche di reclutamento e formazione orientate a ridurre i divari di genere, specie nelle posizioni più alte.

Parallelamente, è fondamentale sostenere un ricambio generazionale e, al contempo, a valorizzare l'esperienza dei profili più maturi.

Le misure già avviate (come il lavoro agile e i seminari di formazione sulla leadership femminile) rappresentano passi concreti verso l'equità e la valorizzazione delle diversità; un monitoraggio costante e ulteriori proposte operative potranno contribuire ad accelerare il processo di riequilibrio e inclusione in tutte le componenti dell'Università del Salento.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Le Tabelle 1.2 e 1.9 mostrano come il personale gestisce la propria presenza (tempo pieno, part-time) e l'eventuale fruizione di misure di conciliazione (telelavoro, lavoro agile, orari flessibili, congedi).

- Nel personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, la maggior parte lavora a tempo pieno: 86,67% per gli uomini e 82,52% per le donne. Ciò rivela un uso moderato del part-time, soprattutto nella fascia 41-50 e 51-60, con una tendenza leggermente più elevata per le donne.

- Guardando il personale CEL, tutti gli incaricati risultano in part-time inferiore al 50%, e questo coinvolge uomini e donne soprattutto nelle fasce 51-60 e over 60.

- Sul versante conciliazione, i dati raccolti a fine 2024 (Tabella 1.9) mostrano un uso consistente del lavoro agile: 149 uomini e 184 donne. L'adozione di telelavoro e altre formule resta più limitata, mentre il part-time a richiesta incide in modo trascurabile.

- Relativamente ai congedi parentali e ai permessi 104 (Tabella 1.10), si osserva che la maggior parte dei permessi orari L.104/1992 viene fruita dalle donne (85,86%), mentre i permessi giornalieri L.104/1992 sono più numerosi tra gli uomini (60,42%). Anche i congedi parentali risultano prevalentemente fruiti da donne (soprattutto i permessi orari). Questo conferma lo schema tradizionale di maggiore carico di cura sulle dipendenti, pur con qualche scostamento nelle diverse categorie di permesso.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

Il Piano azioni positive 2022-2024, è stato approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 del 10.1.2022 ed è stato aggiornato in data 8 novembre con delibera n. 10.

L'Università del Salento ha adottato il Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 (Gender Equality Plan - GEP) a gennaio 2022 ed ha istituito un tavolo di coordinamento istituzionale con il compito di coordinare, monitorare e sovrintendere all'attuazione degli interventi e delle politiche individuate nel GEP.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

L'Università del Salento ha adottato il Codice Etico e di Comportamento, emanato con DR n. 226 del 20.04.2021. Tale testo regolamentare è stato oggetto di modifiche, l'ultima delle quali approvata dal Senato accademico il 20.02.2024 con delibera n. 26.

In data 19 novembre, a Bari, il Cug nelle persone di I. Strazzeri, F. Sangiorgio e G.Mancino, ha interagito con la costituenda Rete regionale dei CUG per creare un dialogo fra i Comitati con lo scopo di implementare azioni dirette ad accrescere il benessere lavorativo di chi lavora.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il Comitato Unico di Garanzia nell'anno 2024 ha riconosciuto le seguenti priorità:

- Completamento ed approvazione del Bilancio di genere
- Azioni formative di contrasto alla Violenza di Genere
- Diffusione di un linguaggio di genere e di una cultura Gender Sensitive

Nello specifico il Piano delle attività redatto per il 2023 è stato integrato come segue:
AREA 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

- Macro-Azione 1.2.3: ha l'obiettivo della trasparenza dei processi attraverso l'implementazione di una piattaforma per la gestione dei dati e la verifica in qualunque momento delle fasi di procedura.

- Macro-Azione 1.2.4: garanzia della rappresentanza di ogni categoria in ogni organismo (studenti, RUTI, associati, ordinari)

AREA 4: Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e terza missione

- Macro-Azione 4.1.2: Relazioni con il territorio e con attori nazionali ed internazionali; Creazione e rafforzamento delle reti territoriali al fine di istituire nuove collaborazioni; Creazione della Rete Regionale dei Comitati Unici di Garanzia. (E' in fase di attuazione la convenzione con il CUG della Provincia).

Inoltre, tra gli obiettivi perseguiti dal CUG durante il 2024 un posto prioritario ha avuto la promozione di una Rete regionale stabile tra i Comitati Unici di Garanzia

presenti in Puglia, in quanto esigenza condivisa e manifestata in varie occasioni da diverse realtà istituzionali del territorio regionale. Prendendo ad esempio la felice esperienza della Rete nazionale dei CUG, si è costituita la Rete Pugliese dei GUG nata con l'intento di condividere le buone prassi e di supportarsi nell'affrontare le difficoltà che si incontrano quando si affrontano temi come la parità e le pari opportunità, l'inclusione e la tutela da qualsiasi forma di discriminazione e violenza. Si è istituito un tavolo permanente dei CUG della Regione. Gli obiettivi perseguibili sono:

- promuovere l'avvio di un confronto sistematico attraverso la strutturazione della rete a livello regionale, istituendo un tavolo tecnico permanente sul tema dei CUG che consenta di rafforzare il ruolo di questi organismi all'interno del proprio Ente e di promuovere un approccio più sistematico ai temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e dell'equilibrio di genere nei contesti lavorativi di Puglia
- elaborare linee guida di riferimento che definiscano azioni, processi e strumenti di base per raggiungere un livello minimo di applicazione della normativa vigente come, ad esempio, la costituzione dei CUG negli enti dove non è ancora presente, le garanzie di un funzionamento effettivo ed efficace, l'accesso ai dati relativi alla situazione del personale declinati per genere, etc.
- promuovere iniziative congiunte con il Presidio Universitario ASL
- istituire dei contatti con i CUG del Conservatorio Tito Schipa e con l'Accademia di Belle Arti

AREA 6: Comunicazione istituzionale:

- prevedere eventi di sensibilizzazione sul rispetto della parità di genere nelle iniziative pubbliche (accordo No Women No Panel)
 - rendere disponibile su richiesta momenti di divulgazione del Bilancio di Genere
- Nell'ambito delle attività formative il CUG si sono attuati:
- il corso di formazione destinato ai titolari di posizione organizzativa di primo, secondo e terzo livello "Leadership femminile- Ruoli apicali nella Pubblica Amministrazione",
 - il secondo e terzo seminario nell'ambito del tema "Le sfide dell'inclusione", rispettivamente dedicati all'Istruzione e al Lavoro
 - un seminario proposto dagli studenti sul tema "Sessualità e Disabilità"
 - il patrocinio al Corso di Formazione sul Contrasto alla Violenza di genere (II Edizione)
 - iniziative dedicate alla violenza contro le donne nel mese di Marzo 2024

Seconda parte – l'azione del Comitato Unico di Garanzia

OPERATIVITA'

a) Modalità di nomina del CUG

Il CUG (2022-2026) si è insediato il 6 febbraio 2023

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.

La componente studentesca, costituita da uno studente e da una studentessa, è stata nominata con D.R. n. 455 del 25.05.2022 ed è entrata in carica il 30 ottobre 2022.

La componente sindacale, composta da 6 membri effettivi e 6 supplenti è stata nominata con D.R. n. 1074 del 22.11.2022.

La componente di designazione senatoriale, pari a 6 componenti effettivi e 6 supplenti, attualmente conta di 6 effettivi e 2 supplenti nominati con D.R. n. 1074 del 22.11.2022 e D.R. n. 75 del 27.01.2023.

La Presidente, Prof.ssa Irene Strazzeri è stata nominata con delibera n. 1 del 6 febbraio 2023.

Nel 2024 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Riunioni del CUG Il CUG nel 2024 si è riunito nei giorni: 9 e 16 gennaio, 5 marzo, 3 e 17 aprile, 22 maggio, 18 giugno, 12 luglio, 5 settembre, 27 settembre, 11 ottobre, 8 novembre, 12 dicembre.

Organizzazione eventi

- Ruoli apicali della Pubblica Amministrazione sul tema della leadership femminile in data 14 febbraio 2024 (Formazione)

- Le sfide dell'inclusione: il mondo dell'istruzione -18 marzo 24

- Le sfide dell'inclusione: il mondo del lavoro - 24 aprile 24

- Spettacolo teatrale "Uomini al muro" del 25 novembre nell'ambito di "Protagoniste, il novembre di UniSalento contro la violenza" (Il Cug ha attivamente partecipato alla progettazione e all'organizzazione dell'insieme di eventi e manifestazioni che prendendo spunto dalla giornata contro la violenza sulle donne si sono svolti durante il mese di novembre in Unisalento).

Nell'ambito dei propri compiti istituzionali, il CUG, nel promuovere l'attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) e in particolare, gli obiettivi dell'Area 5, con le azioni 4, 5 e 6, nonché le iniziative previste nel PIAO, ha condiviso e deciso di cofinanziare le giornate contro la violenza sulle donne programmate nel mese di novembre e definite in collaborazione con la Delegata per le Politiche di Genere, con l'Osservatorio Donna, con il gruppo EOS e con altri soggetti accademici, ivi compresa la componente studentesca. Per la realizzazione di tale evento il CUG ha deliberato la spesa di 1.500 euro.

Newsletter 'La voce del CUG UniSalento'

La newsletter, nata con il primo numero del giugno-luglio 2021 con periodicità bimestrale, ha continuato a rivolgersi a tutta la comunità accademica per condividere riflessioni, buone prassi ed esperienze del CUG UniSalento.

Ogni Newsletter ha trattato tematiche sempre nuove e di approfondimento sulle questioni di competenza del CUG relative alla promozione delle pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e del benessere organizzativo.

L'attenzione è stata rivolta, oltre alla realtà accademica di UniSalento, anche al mondo universitario in generale. L'obiettivo è stato quello dell'informazione delle iniziative intraprese dal CUG, della condivisione e del dialogo nel tentativo di creare uno spazio in cui sono state condivise riflessioni tematiche e notizie che descrivono l'impegno del nostro Ateneo nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

B. ATTIVITA'

Partecipazione al **Convegno annuale** dal titolo "*La Promozione del Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità*" che si è tenuto a Cagliari il 5 e 6 dicembre presso l'Università degli Studi di Cagliari con la relazione dal titolo "*Una strategia di costruzione di una rete territoriale inter-istituzionale per contrastare la violenza di genere e promuovere il benessere nel contesto universitario salentino*" e un poster dal titolo "*Servizi Educativi Aziendali per il Benessere del Personale: Esperienza e Prospettive di Miglioramento in Unisalento*"

Gli autori/autrici del poster: Cinzia Gravili, Franca Sangiorgio, Maria Teresa Dodaro e Massimo Marra hanno voluto evidenziare le iniziative promosse, a cominciare dal 2008, a sostegno della genitorialità supportando servizi educativi "Asilo Nido/Scuola Infanzia-Ludoteca" e "Bambini d'Estate", misure che hanno soddisfatto la totalità delle richieste anche grazie a uno snellimento delle procedure.

I. Strazzeri, C. Gravili e A.M. Cherubini hanno partecipato al Convegno

Presentazione del Bilancio di genere 2022-2025 in data 8 marzo 2024, in collaborazione con la Delegata del Rettore per le Politiche di Genere, ha partecipato alla presentazione del Bilancio di Genere a tutta la comunità accademica.

Corso di formazione "Violenza sulle donne: un approccio di genere" in data 5 aprile 2024 al quale hanno partecipato laureande e laureandi dell'ateneo salentino, operatori e operatrici dei centri anti violenza, oltre che avvocate/i, psicologhe/i, giornaliste/i, artiste/i, e componenti di vario grado delle forze dell'ordine. Il corso di formazione ha rappresentato una modalità teorica e una prassi volta a sviluppare saperi scientifici in grado di coniugarsi con conoscenze professionali e pratiche esperienziali, provenienti dal territorio, con ricadute diretta sul benessere del contesto universitario.

Rapporti con l'amministrazione

Il 18 giugno il CUG ha incontrato la Consigliera di fiducia, Avv. Maria Elena Casarano

In data 8 novembre il CUG ha incontrato la Delegata all'Orientamento, Prof.ssa Emanuela Ingusci per la promozione di un'indagine sul lavoro agile.

Formulazione di pareri

Il CUG, nel mese di marzo, ha conferito al Senato Accademico un parere per la nomina della nuova Consiglieria di Fiducia dell'Università del Salento per il triennio 2024-2027, stilando una graduatoria dopo aver analizzato i curricula pervenuti. Ha espresso parere sulle proposte di modifica dello Statuto.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le nostre conclusioni sono prevalentemente incentrate sulla valutazione delle ricadute di una strategia territoriale inter-istituzionale e sulla capacità dell'organizzazione universitaria di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei suoi componenti.

Le due iniziative, promosse nel corso del 2024 dal Comitato Unico di garanzia dell'Università del Salento del Salento hanno dato vita a una strategia teorica e prassica volta a sviluppare saperi scientifici in grado di coniugarsi con conoscenze professionali e pratiche esperienziali, provenienti dal territorio, con ricadute diretta sul benessere del contesto universitario.

Il corso di formazione “Violenza sulle donne: un approccio di genere”, giunto alla seconda edizione e organizzato in collaborazione con i Centri Antiviolenza del territorio provinciale, in esecuzione alla Legge Regionale Pugliese n. 29 del 4 luglio 2014 e al fine di concretizzare quanto stabilito dalla Convenzione di Istanbul in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere.

Tra le iniziative che il CUG ha assunto, alla luce dei dati sul telelavoro/lavoro agile presso l'Università del Salento è stata quella di promuovere una indagine sulle reali ricadute per i lavoratori che ne hanno fruito in termini di migliore conciliazione vita/lavoro e di come tale modalità abbiamo migliorata la gestione dei carichi di famiglia o di esigenze personali e di cura. L'indagine partirà nei prossimi mesi e dovrebbe condursi entro l'anno. I risultati saranno attentamente analizzati al fine di proporre ulteriori miglioramenti agli specifici accordi di ateneo.

La partecipazione attiva alla costruzione della Rete Regionale dei Cug, concretizzatasi con la partecipazione al primo incontro regionale svoltosi a Bari il 18 novembre 2024 “Ben-essere in rete” specificamente dedicato al benessere organizzativo.

Il nostro ruolo costituente nella rete regionale ci vedrà impegnati nei prossimi mesi nella stesura di un protocollo di intesa tra gli enti aderenti e nella redazione in versione beta del **Libro Bianco dei CUG** da diffondere su tutto il territorio regionale e nazionale

Entrambe le azioni sono state pianificate e previste all'interno del Gender Equality Plan 2022-2025.

**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 2024

Sommario

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	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.1b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO - DIRIGENZIALI	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.1c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL NEL RUOLO PER GENERE ED ETA’	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.1d – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA’ NEL RUOLO	6
TABELLA 1.2a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA - NON DIRIGENZIALE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.2b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA - DIRIGENZIALE	7
TABELLA 1.2c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	7
TABELLA 1.2d – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.2e – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.2f – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.2g – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/A PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.2h – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/B PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	11
TABELLA 1.4a - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4b - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI DEL PERSONALE CEL, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4c - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	13
TABELLA 1.4d - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4e - ANZIANITA’ DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4f - ANZIANITA’ DEL PERSONALE RTD/A, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.
TABELLA 1.4g - ANZIANITA’ DEL PERSONALE RTD/B, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE	Errore. Il segnalibro non è definito.

TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....	16
TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO	16
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	17
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	17
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO	18
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	19
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	20
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	20
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....	21
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	21
INIZIATIVA N.1	21
Seminario formativo “Intersezionalità, discriminazioni, oppressioni, dominazioni”, Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 -Piano Azioni Positive 2022-2024 - Comitato Unico di Garanzia (CUG).	21
SEZIONE 3. Azioni da realizzare (Piano azioni positive 2022-2024).....	22
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.....	22
INIZIATIVA N. 1	22
INIZIATIVA N. 2	22

SITUAZIONE AL 31.12.2024

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

Inquadramento \ Età	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
SETTORE AMMINISTRATIVO										
OPERATORE	0	0	1	2	1	0	0	1	2	3
COLLABORATORE	2	4	15	23	7	2	5	23	23	9
SETTORE AMMINISTRATIVO-DIPARTIMENTALE										
FUNZIONARIO	0	0	3	11	3	0	1	14	14	3
ELEVATE PROFESSIONALITA	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
SETTORE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE										
FUNZIONARIO	0	2	12	10	6	2	4	16	32	6
ELEVATE PROFESSIONALITA	0	0	0	2	0	0	0	2	5	0
SETTORE DEI SERVIZI GENERALI E TECNICI										
OPERATORE	0	0	4	4	4	0	0	0	0	1
SETTORE SCIENTIFICO-TECNOLOGICO										
FUNZIONARIO	0	1	10	21	8	0	1	4	14	6
ELEVATE PROFESSIONALITA	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
SETTORE TECNICO, SCIENTIFICO, TECNOLOGICO, INFORMATICO E DEI SERVIZI GENERALI										
COLLABORATORE	0	1	12	19	9	0	0	6	6	2
SETTORE TECNICO-INFORMATICO										
FUNZIONARIO	0	1	10	26	6	0	1	3	6	2
ELEVATE PROFESSIONALITA	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0
SETTORE DELLA COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE										
COLLABORATORE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FUNZIONARIO	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0
SETTORE DELLE BIBLIOTECHE										
COLLABORATORE	1	0	0	2	2	0	0	2	4	1
FUNZIONARIO	0	0	2	0	0	0	1	0	4	4
TOTALE PERSONALE	3	9	71	124	48	4	13	74	115	40
% sul personale complessivo	0,60	1,80	14,17	24,75	9,58	0,80	2,59	14,77	22,95	7,98

TABELLA 1.1b – 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	0	1	1
TOTALE PERSONALE	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
% sul personale complessivo	0	0	0	33,3	0	0	0	0	33,3	33,3

TABELLA 1.1.c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL NEL RUOLO PER GENERE ED ETA'

Classi età Ruolo	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
CEL	0	0	0	6	2	0	0	3	8	7
Totale personale	0	0	0	6	2	0	0	3	8	7
% sul personale complessivo	0	0	0	23,08%	7,69%	0	0	11,54%	30,77%	26,92%

TABELLA 1.1d. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA' NEL RUOLO

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	1	12	46	51	0	0	4	22	13
SECONDA FASCIA	0	3	60	67	30	0	2	47	43	18
RICERCATORI (RUTI)	0	0	7	25	3	0	0	8	32	5
RTD/A	0	13	12	3	0	2	20	11	3	0
RTD/B	0	15	22	7	0	0	7	18	3	1
Totale personale (636)	0	32	113	148	84	2	29	88	103	37
% sul personale complessivo	0%	5,03%	17,77%	23,27%	13,21%	0,31%	4,56%	13,84%	16,19%	5,82%

TABELLA 1.2a – 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	3	9	60	105	44	221	86,67	2	12	55	98	36	203	82,52
Part Time >50%	0	0	5	6	1	12	4,71	0	0	13	13	4	30	12,20
Part Time <50%	0	0	6	13	3	22	8,63	2	1	6	4	0	13	5,28
TOTALE PERSONALE	3	9	71	124	48	255	100	4	13	74	115	40	246	100
% sul personale complessivo	0,60	1,80	14,17	24,75	9,58	50,90		0,80	2,59	14,77	22,95	7,98	49,10	

TABELLA 1.2b – 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	1	2	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	1	2	100,00
TOTALE %	0	0	0	33,3	0	33,3		0	0	33,3	0	0	66,6	

TABELLA 1.2.c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL 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	%
Part Time <50%	0	0	0	6	2	8	100 %	0	0	3	8	7	18	100 %
Totale	0	0	0	6	2	8	100 %	0	0	3	8	7	18	100 %
Totale %	0	0	0	75%	25%	/	100 %	0	0	16,67 %	44,44 %	38,89 %	/	100 %

TABELLA 1.2.d– 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	1	9	40	44	94	85,45%	0	0	4	22	12	38	97,44%
Part Time >50%	0	0	3	6	7	16	14,55%	0	0	0	0	1	1	2,56%
Part Time <50%														
Totale	0	1	12	46	51	110		0	0	4	22	13	39	
Totale %	0%	0,91%	10,91%	41,82%	46,36%	100%		0%	0%	10,26%	56,41%	33,33%	100%	

TABELLA 1.2.e – 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	3	58	58	26	145	90,63%	0	2	45	41	18	106	96,36%
Part Time >50%	0	0	2	9	4	15	9,37%	0	0	2	2	0	4	3,64%
Part Time <50%														
Totale	0	3	60	67	30	160		0	2	47	43	18	110	
Totale %	0%	1,88%	37,50%	41,87%	18,75%	100%		0%	1,82%	42,73%	39,09%	16,36%	100%	

TABELLA 1.2.f – 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	0	6	19	2	27	77,14%	0	0	8	31	5	44
Part Time >50%	0	0	1	6	1	8	22,86%	0	0	0	1	0	1	2,22%
Part Time <50%														
Totale	0	0	7	25	3	35		0	0	8	32	5	45	
Totale %	0%	0%	20,00%	71,43%	8,57%	100%		0%	0%	17,78%	71,11%	11,11%	100%	

TABELLA 1.2.g – 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	0	12	12	3	0	27	96,43%	2	17	11	3	0	33
Part Time >50%	0	1	0	0	0	1	3,57%	0	3	0	0	0	3	2,22%
Part Time <50%														
Totale	0	13	12	3	0	28		2	20	11	3	0	36	
Totale %	0%	46,43%	42,86%	10,71%	0%	100%		5,56%	55,56%	30,55%	8,33%	0%	100%	

TABELLA 1.2.h – 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	15	21	7	0	43	97,73%	0	7	18	3	1	29
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	2,27%	0	0	0	0	0	0	0%
Part Time <50%														
Totale	0	15	22	7	0	44		0	7	18	3	1	29	
Totale %	0%	34,09%	50,00%	15,91%	0%	100%		0%	24,14%	62,07%	10,34%	3,45%	100%	

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	10	7,35%	9	6%	19	6,64%
Posizioni organizzative di cat. D	27	19,85%	47	31,33%	74	25,87%
Posizioni organizzative di cat. C	3	2,21%	8	5,33%	11	3,85%
Funzioni specialistiche di cat. D	37	27,21%	31	20,67%	68	23,78%
Funzioni specialistiche di cat. C	59	43,38%	55	36,67%	114	39,86 %
Totale personale	136	100%	150	100%	286	100,00%
% sul personale complessivo	239	56,90%	233	64,38%	472	60,59%

N.B.: Si precisa che i dati forniti in TAB. 1.3 sono relativi all'annualità 2023, 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														
	<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	8	40	66	22	139	54,51	4	10	44	55	15	128	52,03
Tra 3 e 5 anni	0	1	24	33	21	79	30,98	0	3	16	41	16	76	30,89
Tra 5 e 10 anni	0	0	7	23	5	35	13,73	0	0	14	19	9	42	17,07
Superiore a 10 anni	0	0	0	2	0	2	0,78	0	0	0	0	0	0	0,00
TOTALE PERSONALE	3	9	71	124	48	255	100,00	4	13	74	115	40	246	100,00
% sul personale complessivo	0,60	1,80	14,17	24,75	9,58	50,90		0,80	2,59	14,77	22,95	7,98	49,10	

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.

TABELLA 1.4.b - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI 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	0	0%
Tra 3 e 5 anni	0	0	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	0	0%
Superiore a 10 anni	0	0	0	6	2	8	100%	0	0	3	8	7	18	100%
Totale	0	0	0	6	2	8	100%	0	0	3	8	7	18	100%
Totale %	0	0	0	75%	25%	/	100%	0	0	16,67%	44,44%	38,89%	/	100%

TABELLA 1.4.c - 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	1	8	14	7	30	27,27%	0	0	4	8	4	16	41,03%
Tra 3 e 5 anni	0	0	3	4	3	10	9,09%	0	0	0	5	1	6	15,38%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	8	7	16	14,55%	0	0	0	3	3	6	15,38%
Superiore a 10 anni	0	0	0	20	34	54	49,09%	0	0	0	6	5	11	28,21%
Totale	0	1	12	46	51	110	100%	0	0	4	7	7	39	100%
Totale %	0%	0,91%	10,91%	41,82%	46,36%	/	100%	0%	0%	22,22%	38,89%	38,89%	/	100%

TABELLA 1.4.d- 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	2	13	5	1	21	27,27%	0	2	14	5	1	22	20,00%
Tra 3 e 5 anni	0	1	27	20	5	53	9,09%	0	0	17	16	3	36	32,73%
Tra 5 e 10 anni	0	0	16	20	2	38	14,55%	0	0	15	14	5	34	30,91%
Superiore a 10 anni	0	0	4	22	22	48	49,09%	0	0	1	8	9	18	16,36%
Totale	0	3	60	67	30	160	100%	0	2	47	43	18	110	100%
Totale %	0%	0,91%	10,91%	41,82%	46,36%	/	100%	0%	1,81%	42,74%	39,09%	16,36%	/	100%

TABELLA 1.4.e - 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%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	14,55%	0	0	0	0	0	0	0%
Superiore a 10 anni	0	0	6	25	3	34	49,09%	0	0	8	32	5	45	100%
Totale	0	0	7	25	3	35	100%	0	0	8	32	5	45	100%
Totale %	0%	0,91%	10,91%	41,82%	46,36%	/	100%	0%	0%	17,78%	71,11%	11,11%	/	100%

TABELLA 1.4.f - 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	0	6	5	2	0	13	46,43%	2	8	5	2	0	17	47,22%
Tra 3 e 5 anni	0	7	7	1	0	15	53,57%	0	12	6	1	0	19	52,78%
Tra 5 e 10 anni	0	0	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	0	0%
Totale	0	13	12	3	0	28	100%	2	20	11	3	0	36	100%
Totale %	0%	46,43%	42,86%	10,71%	0%	/	100%	5,56%	55,56%	30,55%	8,33%	0%	/	100%

TABELLA 1.4.g - 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	15	22	7	0	44	100,00%	0	7	18	3	1	29	100,00%
Tra 3 e 5 anni	0	0	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	0	0%
Superiore a 10 anni	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale	0	15	22	7	0	44	100%	0	7	18	3	1	29	100%
Totale %	0%	46,43%	42,86%	10,71%	0%	/	100%	0%	24,13%	62,06%	10,34%	3,45%	/	100%

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	%
Operatori	23.410,04	23.222,27	187,77	3,96%
Collaboratori	26.107,74	25.935,80	171,94	3,62%
Funzionari	31.836,78	31.447,58	389,20	8,20%
Elevate Professionalità	52.459,70	49.409,49	3.050,21	64,25%
Dirigenti	91.489,77	90.560,01	929,76	19,58%
Collaboratori ed esperti linguistici	39.039,26	39.057,83	18,57	0,39%
Totale personale	264.343,30	259.632,99		100,00%
% sul personale complessivo	50,45%	49,55%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2024.

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 2024, 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 OMNICOOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Ricercatori a tempo determinato	35.587,80	36.487,50	899,70	9,57%
Ricercatori a tempo indeterminato	46.406,91	47.404,89	997,98	10,61%
Professori Associati	61.876,14	60.378,90	1.497,24	15,92%
Professori Ordinari	91.885,02	85.875,76	6.009,26	63,90%
Totale personale	235.755,88	230.147,05		100,00%
% sul personale complessivo	50,60%	49,40%		

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2024.

In particolare si segnala che:

- 1) i dati dei ricercatori a tempo determinato sono stati rilevati senza distinguere fra le diverse tipologie di contratto
- 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 2024, 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 reclutamento dei professori di 1° e 2° fascia	84	66,7%	42	33,3%	126	100%	11 donne 30 uomini
Procedure di reclutamento dei ricercatori	17	71%	7	29%	24	100%	3 donne 5 uomini
Procedure di reclutamento PTA	65	45,8%	77	54,2%	142	100%	19 donne 18 uomini
Totale personale	166	56,8%	126	43,2%	292	100,00%	
% sul personale complessivo							

Si precisa che su n. 33 commissioni giudicatrici, nominate nell'ambito di procedure per il reclutamento di professori di prima e seconda fascia, il dato relativo al genere del Presidente è rapportato a n. 32 commissioni, in quanto per n. 1 procedura non si è ancora svolta la prima riunione nel corso della quale si procederà alla individuazione del/della Presidente.

TABELLA 1.9 - FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO															
	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	%	Totale
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	0	6	2	8	0,80	0	0	1	0	1	2	0,2	10
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	3	2	2	7	0,47	0	0	2	1	5	8	0,53	15
Personale che fruisce del lavoro agile	1	4	38	70	36	149	0,45	0	8	42	91	43	184	0,55	333
Personale che fruisce di orari flessibili															
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)															
Totale	1	4	41	78	40	164	0,46	0	8	45	92	49	194	0,54	358
Totale %	0,28	1,12	11,45	21,79	11,17	45,81		0	2,23	12,57	25,70	13,69	54,19		100

Nota Metodologica: "I dati relativi al personale che fruisce di telelavoro e di lavoro agile sono quelli rilevati al 31/12/2024, atteso che dal 27/06/2024 e per un anno, è in corso la sperimentazione in deroga al Regolamento di riferimento.
Relativamente alla fruizione di orari flessibili, tutto il Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale (n. 493 unità alla data del 31/12/2024) può fruire della flessibilità oraria.

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE _2024

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1032	60,42%	676	39,58%	1708	100
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	572	14,14%	3472	85,86%	4044	100
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	21	15,11%	118	84,89%	139	100
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	255	100,00%	255	100
Totale	1625		4521		6146	
Totale personale complessivo	251	50,91%	242	49,09%	493	
Personale che fruisce dei permessi orari e giornalieri	3		11			
% sul personale complessivo	1,20%		4,55%			

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)	-	-	-	-	-	14	48,28	-	-	-	-	-	15	51,72
Aggiornamento professionale	-	-	-	-	-	88	41,51	-	-	-	-	-	124	58,49%
Competenze manageriali/Relazionali	-	-	-	-	-	2	20%	-	-	-	-	-	8	80%
Tematiche CUG						38	38,38						61	61,62
Violenza di genere														
Altro (competenze linguistiche Inglese A1, B1 e B2)						32	35,56%						58	64,44%
Totale ore						192							535	
Totale ore %						0,5							1	
							26,41							73,59%

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 formativo "Ruoli apicali della Pubblica Amministrazione sul tema della leadership femminile"

Obiettivo: Il Comitato Unico di Garanzia, nella seduta del 27 aprile 2023, con delibera n. 6, in attuazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con delibera n. 1 del 10.1.2022, ha deliberato la realizzazione del seminario formativo dal titolo "Ruoli apicali della Pubblica Amministrazione sul tema della leadership".

Il seminario di che trattasi, erogato in modalità telematica il 14 febbraio 2024, ha avuto una durata di 3 ore ed è stato rivolto a n. 99 unità di personale tecnico amministrativo titolari di posizione organizzativa di I, II e III livello e al personale dirigenziale. Il seminario ha fornito una panoramica delle disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro con attenzione alla pubblica amministrazione e più, in particolare, al mondo dell'accademia e della ricerca.

Azioni: l'incontro formativo erogato in modalità telematica della durata di 3 ore è rivolto al personale tecnico amministrativo titolare di posizione organizzativa di I, II e III livello [(99 unità di pta, di cui 61 donne (61,62 %) e 38 uomini (38,38 %) inclusi 3 dirigenti (2 donne e 1 uomo)].

Attori Coinvolti: L'azione seminariale, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Formazione dell'Università del Salento, in collaborazione con il CUG e consulenti ed esperti qualificati.

Misurazione: Piano azioni positive 2022-2024, approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 del 10.1.2022

Beneficiari: L'azione seminariale ha coinvolto n. 99 unità di personale tecnico amministrativo titolare di posizione organizzativa di I, II e III livello [(99 unità di pta, di cui 61 donne (61,62 %) e 38 uomini (38,38 %) inclusi 3 dirigenti (2 donne e 1 uomo)].

Spesa: La spesa complessiva per lo svolgimento dell'incarico di docenza espletata nell'ambito dell'iniziativa di cui trattasi ammonta a € 185,91 ed è gravata sul Programma UPB: DIA.DIA1. COMITATO UNICO DI GARANZIA - COMITATO UNICO DI GARANZIA voce di spesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative", del bilancio universitario nell'esercizio finanziario 2024.

INIZIATIVA N. 2

Seminario formativo "Codice di comportamento e etica pubblica: una migliore amministrazione" iniziativa realizzata ma non prevista all'interno del Piano Triennale di Azioni Positive.

Obiettivo: il corso ha avuto l'obiettivo di trasmettere ai discenti i contenuti aggiornati del Codice di Comportamento del dipendente pubblico, letti in chiave di "etica pubblica e comportamento etico", così come disposto dall'art. 15 del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 e dalla obbligazione formativa che ne discende.

Azioni: Il corso, della durata di 4 ore, svoltosi dall' 11 dicembre 2023 al 29 marzo 2024 è stato rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo (459 unità di pta).

Attori Coinvolti: L'azione seminariale, rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane e finanziarie - Ufficio Formazione dell'Università del Salento, in collaborazione con il Responsabile dell'Anticorruzione e con il Capo Ufficio Anticorruzione, Trasparenza e Trattamento Dati.

Misurazione: Il Piano Triennale di Formazione del Personale Tecnico e Amministrativo 2022-2024, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 96 in data 08/06/2022- Esecutivo 2024.

Beneficiari: L'azione seminariale ha coinvolto n. 459 unità di personale tecnico amministrativo: tutto il pta in servizio alla data della convocazione.

Spesa: La spesa pari ad euro 2.000.00 è gravata sul programma U.P.B: RIRU.RIRU1.UFFICIO FORMAZIONE.UFF.PIANI, FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE - voce di spesa 10210005 – del bilancio universitario, per l'esercizio finanziario 2024.

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

Corsi di sensibilizzazione alla Lingua dei segni italiana per il PTA

Obiettivo: L'Università del Salento, nell'ambito delle linee programmatiche concordate con le altre università pugliesi previste dalla Deliberazione di Giunta Regionale n. 1091 del 31 luglio 2023, con il D.P.C.M. 14/02/2023 "Fondo per l'inclusione delle persone sorde e con ipoacusia" DGR n. 1653 del 27/11/2023, ha avuto un finanziamento per svolgere attività di formazione e sensibilizzazione per le persone sorde. Tra queste attività è previsto lo svolgimento di corsi di sensibilizzazione alla LIS per il PTA dell'Università del Salento. Per lo svolgimento di detti corsi, in data 23 maggio 2024, è stata firmata apposita Convenzione tra l'Università del Salento e l'Ente Nazionale Sordi – Consiglio Regionale Puglia. I corsi di sensibilizzazione sono strutturati per soddisfare l'esigenza di informare e sensibilizzare la società in generale o particolari contesti operativi e lavorativi sulle tematiche di base inerenti l'interazione e la comunicazione con le persone sorde e i processi d'inclusione, approcciandosi agli aspetti specifici della sordità, con particolare attenzione a quelli sociali, linguistici e culturali

Azioni: Il corso di cui innanzi ha una durata pari a 30 ore complessive (24 ore in presenza e 6 ore in modalità telematica) ed è in corso di definizione.

Attori Coinvolti: L'azione formativa è rivolta al personale tecnico amministrativo e bibliotecario segnalato dai/le Responsabili di struttura in servizio presso l'Ateneo in ragione delle attività svolte.

Attività organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie - Ufficio Formazione dell'Università del Salento, in collaborazione con l'ufficio Inclusione e la responsabile scientifica del progetto e Delegata alle politiche di inclusione, Prof.ssa Flavia Lecciso.

Misurazione: Deliberazione di Giunta Regionale n. 1091 del 31 luglio 2023, D.P.C.M. 14/02/2023 "Fondo per l'inclusione delle persone sorde e con ipoacusia" DGR n. 1653 del 27/11/2023

Beneficiari: dato in corso di definizione.

Spesa: risorse esterne (Regione Puglia)

Nota Metodologica – L'iniziativa non rientra tra le misure proposte dal CUG in quanto finanziata con risorse esterne al bilancio di Ateneo (fondi Regione Puglia) ed è riconducibile nell'ambito delle linee programmatiche concordate con le altre Università Pugliesi.