



Ai vertici dell'Amministrazione  
Al Rettore – prof. Pietro Cataldi  
Alla Direttrice Generale – dott.ssa Silvia Tonveronachi

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@governo.it](mailto:monitoraggiocug@governo.it)

---

## Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per Stranieri di Siena

**ANNO 2019**

## Indice

PREMESSA ..... p. 3

### PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE ..... p. 4

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO ..... p. 16

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA' ..... p. 17

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE ..... p. 18

SEZIONE 5. PERFORMANCE ..... p. 21

### SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL CUG

A. OPERATIVITA' ..... p. 22

B. ATTIVITA' ..... p. 25

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE ..... p. 27

#### **PREMESSA. RIFERIMENTI NORMATIVI E DI PROCESSO**

La Legge 4 novembre 2010 n. 183 prevede all'art. 21 che le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, garantiscano la parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Al fine di realizzare tali obiettivi le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a costituire al proprio interno il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (in sigla CUG), che sostituisce, unificandone le competenze in un solo organismo, i Comitati per le Pari Opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle Amministrazioni Pubbliche o da altre disposizioni.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" al punto 3.3 dispone che il CUG rediga, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing.

Più recentemente la Nuova Direttiva "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" (n. 2/2019 del 26 giugno 2019), in ordine alla Relazione annuale dei CUG, ha ridefinito format, modalità di trasmissione e raccolta dei dati. La presente Relazione recepisce e adotta tale direttiva e tiene conto dei dati e delle informazioni forniti sui temi di competenza del CUG dall'amministrazione ai sensi del D. lgs. 81/2008.

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Questa sezione è dedicata all'analisi dei dati raccolti sulla composizione del personale dell'Università per Stranieri di Siena. I dati sono stati forniti dagli Uffici dell'Area delle Risorse Umane dell'Ateneo (si rinvia all'**Allegato 1** alla presente Relazione) e sono stati divisi per categoria in base a specifici parametri e in un'ottica di Bilancio di genere.

Analizzando le tabelle 1.1a e 1.1b e prendendo in esame la totalità dei dati, è evidente una presenza più elevata del genere femminile nella composizione del personale dell'Ateneo. Considerando i ruoli apicali del personale tecnico-amministrativo e docente notiamo che le donne sono comunque in maggioranza rispetto agli uomini. Tale dato è in controtendenza rispetto a quanto accade nelle università italiane, che vedono ad esempio i posti di professore ordinario riservati per lo più al genere maschile<sup>1</sup>.

**TABELLA 1.1A - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DOCENTE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età											
	UOMINI					DONNE					
Inquadramento											
	<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	tot
<b>Dirigente seconda fascia</b>				1							1
<b>Dirigente a contratto (art.19 d.lgs.165/2001)</b>										1	1
<b>Dirigente a contratto (l.240/2010)</b>									1		1
<b>CEL a tempo determinato</b>		2					5	2	3		12
<b>CEL a tempo indeterminato</b>			4	3				4	9	2	22
<b>Incaricati esterni</b>										1	1
<b>Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato- Livello B</b>		1					4				5
<b>Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato- Livello C</b>							1				1
<b>Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello B</b>		3	6				5	10	7		31

<sup>1</sup> Si rimanda al link per la consultazione del documento *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'università e nella ricerca*:

[https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento\\_+Indicazioni\\_azioni\\_positive\\_MIUR\\_su\\_temi\\_gener e.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0](https://www.miur.gov.it/documents/20182/991467/Documento_+Indicazioni_azioni_positive_MIUR_su_temi_gener e.pdf/23e81cb6-f15a-4249-9bd6-cf4fdcd113a8?version=1.0)

Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello C			2	5				7	4	3	21
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello D			1	1	1			1	13	4	21
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello EP			1	3					5	3	12
<b>Totale personale</b>		6	14	12	1		15	24	41	13	<b>126</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		4,76%	11,11%	9,52%	0,79%		11,90%	19,05%	32,54%	10,32%	<b>100,00%</b>

TABELLA 1.1B - RIPARTIAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE E FASCIA D'ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Classi età	UOMINI					DONNE					tot
	<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	
<b>Inquadramento</b>											
Professore ordinario			1	3	2			2	3	2	13
Professore associato			3	2	1			8	8		22
Ricercatore universitario				2				2	1		5
Ricercatore a tempo determinato di tipo A		2	3				1				6
Ricercatore a tempo determinato di tipo B		1		1			2	2			6
Docente di lingua italiana					3					4	7
<b>Totale personale</b>		3	7	8	6		3	14	12	6	<b>59</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		5,08%	11,86%	13,56%	10,17%		5,08%	23,73%	20,34%	10,17%	<b>100,00%</b>

Prendendo in esame la composizione del personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato e i CEL a tempo determinato e indeterminato si conferma, anche in questo caso, una presenza più elevata di donne con un contratto di lavoro a tempo indeterminato sia per il tempo pieno sia per il part-time.

TABELLA 1.2 - RIPARTIZIONE DEL PERSONALE NON DOCENTE PER TIPO DI CONTRATTO E DI PRESENZA LAVORATIVA

Personale tecnico a tempo indeterminato	UOMINI							DONNE							
	<del>Classi età</del>	<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	%
<del>Tipo Presenza</del>															
Tempo Pieno		3	11	6	1	21	91,30		4	17	29	8	58	93,55	
Part Time >50%				2		2	8,70		1		1	2	4	6,45	
Part Time <50%															
<b>Totale</b>		3	11	8	1	23	100,00		5	17	30	10	62	100,00	
<b>Totale %</b>		13,04	47,83	34,78	4,35	100,00			8,06	27,42	48,39	16,13	100,00		
Personale tecnico a tempo determinato	UOMINI							DONNE							
	<del>Classi età</del>	<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	%
<del>Tipo Presenza</del>															
Tempo Pieno		1				1	100,00		1	4				5	100,00
Part Time >50%															
Part Time <50%															
<b>Totale</b>		1				1	100,00		1	4				5	100,00
<b>Totale %</b>		4,35	0,00	0,00	0,00	4,35			6,45	0,00	0,00	0,00	6,45		
CEL a tempo determinato	UOMINI							DONNE							
	<del>Classi età</del>	<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	%
<del>Tipo Presenza</del>															
Tempo Pieno										3	2	1		6	60,00
Part Time >50%			2				2			2		2		4	40,00
Part Time <50%															
<b>Totale</b>			2				2	100,00	0	5	2	3		10	100,00
<b>Totale %</b>			100,00	0,00	0,00	0,00	100,00			50,00	20,00	30,00	0,00	100,00	
CEL a tempo indeterminato	UOMINI							DONNE							
	<del>Classi età</del>	<30					Tot	%	<30					Tot	%
<del>Tipo Presenza</del>															

Tipo Presenza	da 31	da 41	da 51	> di				da 31	da 41	da 51	> di		
	a 40	a 50	a 60	60				a 40	a 50	a 60	60		
Tempo Pieno		3	3		6			4	9	2		15	100,00
Part Time >50%		1			1								
Part Time <50%													
<b>Totale</b>		4	3		7			4	9	2		15	100,00
<b>Totale %</b>		57,14	42,86		100,00			26,67	60,00	13,33		100,00	

Un ulteriore dato di notevole interesse è quello relativo alla posizione di responsabilità remunerata che il personale tecnico-amministrativo di ogni livello può avere. Se si osservano le percentuali della tabella 1.3, è possibile apprezzare una presenza del 75% di donne in possesso di una posizione di responsabilità remunerata contro il 25% degli uomini. Ancora più interessante è la presenza di un numero elevato di donne nei livelli C e D.

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ REMUNERATE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello B	3	25%	9	75%	12	19%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello C	5	42%	11	69%	16	25%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello D	4	20%	20	83%	24	38%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello EP	4	33%	8	67%	12	19%
<b>Totale personale</b>	16		48		64	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>25%</b>		<b>75%</b>		<b>100%</b>

TABELLA 1.4A – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI DEL PERSONALE NON DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

<b>CEL a tempo determinato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni		2				2	100%		4	1	1		6	60%
Tra 3 e 5 anni									1		1		2	20%
Tra 5 e 10 anni										1	1		2	20%
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>		2				2	100%		5	2	3		10	
<b>Totale %</b>		100%					100%		50%	20%	30%		100%	100%
<b>CEL a tempo indeterminato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni			3			3	43%			3	1	1	5	33%
Tra 3 e 5 anni											1		1	7%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	29%			1	1	1	3	20%
Superiore a 10 anni				2		2	29%				6		6	40%
<b>Totale</b>			4	3		7	100%			4	9	2	15	100%
<b>Totale %</b>			57%	43%			100%			27%	60%	13%	100%	
<b>Incaricati esterni- EP3</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														



Superiore a 10 anni													1	1	
<b>Totale</b>													1	1	100 %
<b>Totale %</b>													100 %		
<b>Personale tecnico a tempo determinato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
<b>Classi età</b>	<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	%	
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>															
Inferiore a 3 anni		1				1	100 %		5				5	100 %	
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni															
<b>Totale</b>		1				1							5		
<b>Totale %</b>		100 %				100 %			100 %					100 %	
<b>Personale tecnico a tempo indeterminato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
<b>Classi età</b>	<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	%	
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>															
Inferiore a 3 anni			1			1	4%		3	1	1		5	8%	
Tra 3 e 5 anni									4		1		5	8%	
Tra 5 e 10 anni		1	2			3	13%				1		1	2%	
Superiore a 10 anni		2	7	9	1	19	83%			15	26	10	51	82%	
<b>Totale</b>		3	10	9	1	23	100 %		7	16	29	10	62		
<b>Totale %</b>		5%	16 %	15 %	2 %	100 %			11%					100%	

TABELLA 1.4B – ANZIANITÀ NEI PROFILI E LIVELLI DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

<b>Docenti di lingua italiana</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
	<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>															
Inferiore a 3 anni															
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni					3							4			
<b>Totale</b>					3	3	100%					4	4		
<b>Totale %</b>					100%		100%					100,00%	100,00%		
<b>Professori associati</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
<b>Classi età</b>	<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	%	
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>															
Inferiore a 3 anni				1		1	17%			2	1		3	19%	
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni										2			2	13%	
Superiore a 10 anni			3	1	1	5	83%			4	7		11	69%	
<b>Totale</b>			3	2	1	6	100%			8	8		16	100%	
<b>Totale %</b>			50%	33%	17%		100%			50%	50%		100%		
<b>Professori ordinari</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
<b>Classi età</b>	<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	%	
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>															
Inferiore a 3 anni			1			1									
Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni				3	2	5				1	3	3	7		
<b>Totale</b>			1	3	2	6				1	3	3	7	100%	

Totale %			17%	50%	33%	100%				14%	43%	43%	100%	
<b>Ricercatori Universitari</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni													0	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				2		2	100%		1	1	1		3	100%
<b>Totale</b>				2		2	100%		1	1	1		3	
<b>Totale %</b>				100%		100%			33%	33%	33%		100%	
<b>Ricercatori a tempo determinato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni		6		1		7	100%		2	1			3	60%
Tra 3 e 5 anni									1				1	20%
Tra 5 e 10 anni										1			1	20%
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>		6		1		7	100%		3	2			5	
<b>Totale %</b>		120%		20%		100%			60%					100%

Nelle due tabelle seguenti (1.5a e 1.5b) si riportano i dati relativi all'inquadramento economico per livello del personale docente e tecnico-amministrativo con la rilevazione del divario economico netto per livello.

Per quanto concerne i CEL ed il personale tecnico-amministrativo (tab. 1.5a) notiamo che gli uomini con contratto di collaboratore esperto linguistico percepiscono uno stipendio netto di circa 1.000,00 euro in più rispetto alle donne. Stessa cosa accade per il personale di genere maschile di livello B e D a tempo indeterminato. Diversa è per la posizione apicale del personale di EP, che percepisce 5.000,00 euro in più rispetto agli uomini.

Nella tabella 1.5b, relativa al personale docente, si osserva che lo stipendio degli uomini è inferiore a quello delle donne, ad eccezione del personale con inquadramento di ricercatore.

TABELLA 1.5A – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE NON DOCENTE A TEMPO PIENO, SUDDIVESE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello			
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
<b>CEL a tempo determinato</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>					
<b>CEL a tempo indeterminato</b>	€ <b>23.419,42</b>	€ <b>22.376,02</b>	€ <b>1.043,40</b>	<b>10,43</b>		
<b>Incaricati esterni</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>					
<b>Personale tecnico amministrativo determinato- B</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>					
<b>Personale tecnico amministrativo determinato- C</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>					
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- B</b>	€ <b>19.506,78</b>	€ <b>18.541,39</b>	€ <b>965,39</b>	<b>9,65</b>		
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- C</b>	€ <b>19.498,09</b>	€ <b>20.823,97</b>	€ <b>-1.325,88</b>	<b>-13,26</b>		
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- D</b>	€ <b>23.261,98</b>	€ <b>22.199,36</b>	€ <b>1.062,61</b>	<b>10,63</b>		
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- EP</b>	€ <b>27.272,97</b>	€ <b>32.332,81</b>	€ <b>-5.059,84</b>	<b>-50,60</b>		
<b>Totale personale</b>	€ <b>112.959,23</b>	€ <b>116.273,55</b>	€ <b>-3.314,32</b>	<b>-33,14</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>						

TABELLA 1.5B – DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVESE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello			
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
<b>Professore ordinario</b>	€ <b>49.369,00</b>	€ <b>50.268,68</b>	€ <b>-899,67</b>	<b>-9,00</b>		

<b>Professore associato</b>	€ 33.507,90	€ 35.626,75	€ -2.118,86	-21,19
<b>Ricercatore universitario</b>	€ 30.064,24	€ 26.960,64	€ 3.103,60	31,04
<b>Ricercatore a tempo determinato</b>	Dati non raffrontabili			
<b>Docente di lingua italiana</b>	€ 23.268,19	€ 23.933,55	€ -665,36	-6,65
<b>Totale personale</b>	€ 106.145,09	€ 109.828,98	€ -3.683,89	-36,84
<b>% sul personale complessivo</b>				

Nelle tabelle 1.6 e 1.7 sono riportati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo dirigenziale e non dirigenziale in relazione ai titoli di studio posseduti. Per il personale non dirigenziale si osservano valori nettamente superiori per le donne – rispetto agli uomini – in relazione al possesso di titoli di laurea e laurea magistrale.

**TABELLA 1.6 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO**

<b>PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Laurea						
Laurea magistrale			2		2	66,67
Master di I livello						
Master di II livello	1				1	33,33
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER GENERE E TITOLO DI STUDIO**

<b>CEL A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						

Laurea	2	100%	11	100%	13	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	2	100%	11	100%	13	100%
% sul personale complessivo		15%		85%		100%
<b>CEL A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			1	7%	1	5%
Laurea magistrale	7	100%	13	87%	20	91%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			1	7%	1	5%
Totale personale	7	100%	15	100%	22	100%
% sul personale complessivo		32%		68%		100%
<b>INCARICATI ESTERNI</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			1	100%	1	100%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			1	100%	1	100%
% sul personale complessivo				100%		100%
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			1	20%	1	17%
Laurea			1	20%	1	17%
Laurea magistrale	1	100%	3	60%	4	67%

Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>17%</b>		<b>83%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO B</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>
	<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>	
Inferiore al Diploma superiore			<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>
Diploma di scuola superiore	<b>5</b>	<b>56%</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>
Laurea	<b>1</b>	<b>11%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>
Laurea magistrale	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>17</b>	<b>55%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>29%</b>		<b>71%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO C</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>
	<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>	
Inferiore al Diploma superiore	<b>1</b>	<b>14%</b>			<b>1</b>	<b>5%</b>
Diploma di scuola superiore	<b>4</b>	<b>57%</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>	<b>11</b>	<b>58%</b>
Laurea	<b>1</b>	<b>14%</b>			<b>1</b>	<b>5%</b>
Laurea magistrale	<b>1</b>	<b>14%</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>6</b>	<b>32%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>37%</b>		<b>63%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO D</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>
	<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>	
Inferiore al Diploma superiore			<b>3</b>	<b>17%</b>	<b>3</b>	<b>16%</b>
Diploma di scuola superiore			<b>7</b>	<b>39%</b>	<b>7</b>	<b>37%</b>
Laurea			<b>1</b>	<b>6%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>

Laurea magistrale	1	100%	7	39%	8	42%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	100%	18	100%	19	100%
% sul personale complessivo		5%		95%		100%
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO EP</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	1	25%	2	22%	3	23%
Laurea			1	11%	1	8%
Laurea magistrale	3	75%	4	44%	7	54%
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			2	22%	2	15%
Totale personale	4	100%	9	100%	13	100%
% sul personale complessivo		31%		69%		100%

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

La sezione 2 contiene l'elenco dei dati forniti dall'Area Risorse Umane dell'Ateneo in relazione alla tematica conciliazione vita/lavoro. Le misure di conciliazione adottate dall'Amministrazione e i dati sulla concreta fruizione da parte del personale sono sempre riportati per genere.

Il primo dato da notare è che nessuna unità di personale fruisce di misure di lavoro agile (*smart working*). Le unità di personale che fruiscono di part-time (con diverse percentuali) e di flessibilità oraria sono pochissime ed emerge comunque un equilibrio tra gli uomini e le donne con un picco più alto per quanto riguarda la flessibilità oraria: 15 donne contro 5 uomini fruiscono infatti di un orario flessibile.

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 orizzontale 50%				1		1	14,29%							



Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale 72,22%				1		1	14,29%							
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale 83,33%									1		1	1	3	20,00%
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale 70%												1	1	6,67%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			2	3		5	71,43%		2	1	3	5	11	73,33%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>			2	5		7	100,00%		3		4	7	15	100,00%
<b>Totale %</b>														

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	32	8,52%	140	16,70%	172	14,17%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	330,42	88,01%	455,32	54,31%	785,74	64,74%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	3,46%	243	28,99%	256	21,09%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	375,42	100,00%	838,32	100,00%	1213,74	100,00%
<b>% sul personale complessivo</b>						

### SEZIONE 3. PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità ha adottato, con Decreto Rettorale n. 268.18 del 31 luglio 2018, il Piano Triennale delle Azioni Positive (PAP) 2018-2020 (**Allegato 2**).

Il PAP rappresenta lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l'obiettivo di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del luogo di lavoro. In sintonia con

le più recenti normative in materia, il PAP è volto non solo a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne ma anche a promuovere azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Il Piano delle Azioni Positive deve prevenire ogni tentativo di mobbing e assicurare inoltre a tutto il personale un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza. In un'ottica di coinvolgimento di tutte le componenti, il CUG dell'Università per Stranieri si rivolge a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico amministrativo, studenti.

Dando seguito a quanto indicato e programmato nel PAP 2018-2020, nel 2019 il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione del *Piano di formazione e aggiornamento del personale TA* promosso annualmente. Per docenti e studenti ha inoltre organizzato incontri e conferenze aventi per oggetto la cultura di genere. Al fine di valorizzare le tesi di laurea e di dottorato discusse nell'Ateneo aventi attinenza con la cultura di genere e con la rimozione di stereotipi sessisti e per promuovere pubblicazioni dedicate agli stessi temi, il CUG ha promosso per il triennio 2017-2019 il Premio finanziato dalla Regione Toscana "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", che ha premiato laureati e dottori di ricerca anche dell'Università per Stranieri, che è stato Ateneo capofila dell'iniziativa tra le Università toscane. Gli esiti complessivi di tali iniziative sono stati molto positivi sia in ordine al coinvolgimento numerico del personale TA, dei docenti e degli studenti sia in merito alla sensibilizzazione rispetto alle tematiche affrontate o promosse.

La collaborazione con le Università italiane sui temi della cultura di genere è stato garantito dalla partecipazione della Presidente del CUG e Delegata del Rettore alle PO al gruppo di lavoro istituito e attivo anche nel 2019 presso la CRUI e dal rinnovo dell'afferenza del CUG alla *Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane*.

Per i dettagli sulle attività si rinvia alle sezioni A e B della Parte seconda della Relazione.

La composizione di genere nelle Commissioni di concorso per il personale TA (Allegato1. tabella 1.8a) e per il personale docente (Allegato 1. Tabella 1.8.b) ha rispettato gli obblighi di legge previsti.

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

L'Università per Stranieri di Siena adotta un [Codice Etico](#) con D.R. 412 del 02.11.2011 - attuativo dell'art. 2, comma 1, della Legge 240/2010 e dell'art. 34 dello [Statuto](#) di Ateneo - modificato con D.R. 139 del 02.05.2019 e un [Codice di Comportamento](#) in attuazione di quanto disposto dall'articolo 54 comma 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, integrando e specificando i contenuti e le direttive di cui al Regolamento recante *Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, emanato con D.P.R.16/04/2013 n. 62, di seguito denominato "Codice di comportamento nazionale".

"Ai sensi della L. 240/2010, il Codice Etico determina i valori fondamentali della Comunità dell'Università per Stranieri di Siena; promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'Ateneo; detta le regole di condotta nell'ambito della Comunità. Le norme mirano a evitare ogni forma di discriminazione e di abuso, nonché a regolare i casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale" (art.1, co.1, D.R.139.2019).

Le norme individuate nel Codice di Comportamento definiscono gli obblighi di comportamento connessi alle attività di servizio di tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato e

determinato, tecnico e amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici e i docenti di lingua, nonché i dirigenti dell'Università per Stranieri di Siena e si estende anche ai collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo dell'Ateneo. L'adozione del Codice di Comportamento rappresenta una delle azioni e misure principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione previste dalla Legge n.190 del 06/11/2012.

L'Università per Stranieri, con D.R. 335 del 22.07.2015, si è dotata, inoltre, di un [Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni](#), ai sensi del quale il Comitato promuove le pari opportunità per tutti i componenti della comunità universitaria, prevenendo e contrastando ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta attraverso una costante ed efficace collaborazione con gli organi di Ateneo e gli organismi di rappresentanza sindacale, sostenendo la parità effettiva nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di lavoro e di studio, nelle progressioni di carriera e nella retribuzione e attuando azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere fisico, psicologico e organizzativo, verificando e monitorando i risultati delle azioni positive sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e promozione del benessere sul lavoro.

In linea con i compiti e le funzioni assegnate, e ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena che definisce la predisposizione di un [Piano triennale di Azioni Positive](#), adottato con D.R. 268 del 31.07.2018, il CUG ha collaborato anche nel 2019 con l'Amministrazione nell'individuazione delle priorità in tema di benessere del personale, dei docenti e degli studenti dell'Ateneo e nella promozione del monitoraggio del benessere organizzativo attraverso l'analisi dei dati rilevati dalla somministrazione annuale a tutto il personale di un [Questionario sul Benessere Organizzativo](#). Gli esiti dell'indagine sono stati presentati alla Comunità accademica nella Giornata della Trasparenza, prevista da D.L. 150/2009 e tenutasi in data 11.12.2019; in tale occasione la Presidente del CUG, in accordo con la Direttrice Generale e il Rettore, ha presentato anche un resoconto delle attività del CUG tenute nel corso dell'anno. L'analisi dei dati del questionario è inoltre documentata nel [Piano Integrato della Performance e Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, e della Trasparenza 2020-2022](#) pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito di Ateneo.

L'indagine 2019, avviata l'11 novembre 2019, si è conclusa il 25 novembre 2019 ed è stata effettuata in via informatizzata attraverso una compilazione on-line da parte del personale, al quale è stato garantito l'anonimato. Al fine di rendere più chiare alcune domande, il questionario è stato ulteriormente semplificato rispetto all'anno precedente. Destinatari del questionario sono stati il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, il personale docente e ricercatore e i collaboratori esperti linguistici per un totale complessivo di 170 unità. Sono state ritirate n. 106 password e il questionario è stato compilato da n. 91 persone (ovvero il 54% dei destinatari), mentre n.15 persone si sono limitate a ritirare la password senza compilare il questionario o senza portarlo a termine. A titolo di confronto, nel 2018, su un totale di n. 169 destinatari, risultavano ritirate n. 139 password e n. 101 compilazioni, ovvero il 60% dei destinatari, mentre n. 38 persone si erano limitate a ritirare la password senza compilare o portare a termine il questionario.

In base anche all'analisi dei risultati del monitoraggio e nel condiviso impegno con l'Amministrazione per l'individuazione di strumenti efficaci per migliorare e qualificare il benessere lavorativo e per

contribuire a una formazione continua, anche per il 2019 il CUG ha collaborato, limitatamente ai temi di sua pertinenza, alla definizione del Piano di Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo promosso dall'Amministrazione annualmente.

Come indicato nel [Piano triennale di Azioni Positive 2018-2020 \(Allegato 2\)](#), il CUG propone percorsi di formazione che intervengano sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane attraverso iniziative formative rivolte al personale con compiti di gestione delle risorse umane, direzione e coordinamento strutture e attraverso seminari rivolti a tutto il personale sul tema della conciliazione, benessere organizzativo e composizione conflitti sul luogo di lavoro. Nell'ambito delle iniziative di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui nei diversi aspetti della vita universitaria l'Università per Stranieri ha messo a disposizione anche per il 2019 un servizio di counseling psicologico gratuito volto a sostenere gli studenti nell'affrontare le diverse difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria. Il servizio - attivo dal 15 novembre 2017 - è gestito da una professionista, psicologa e counselor, che riceve gli studenti un giorno a settimana previo appuntamento concordato via mail scrivendo all'indirizzo [didattica@unistrasi.it](mailto:didattica@unistrasi.it). Le sedute durano 40 minuti e ogni studente può prenotare un massimo di 6 sedute durante l'anno.

Nel corso degli ultimi 3 anni gli studenti che hanno usufruito del servizio sono stati 145, di cui 55 nel 2019.

STUDENTI Corso di laurea	2017 (dal 15 novembre)	2018	2019
Mediazione linguistica e culturale	17	57	51
Scienze linguistiche e comunicazione interculturale	3	7	1
Lingua e cultura italiana per l'insegnamento dell'italiano agli stranieri e per la scuola		2	1
Competenze testuali per l'editoria, l'insegnamento e la promozione turistica		4	1
Corsi di lingua italiana			1
<b>TOTALE STUDENTI</b>	<b>20</b>	<b>70</b>	<b>55</b>

Il CUG svolge un'azione di tutela nei confronti di tutti i componenti della comunità accademica prevenendo o rimuovendo situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'amministrazione. In occasione di situazioni di disagio o rilevazione di criticità manifestate da un membro della comunità, il CUG recepisce le osservazioni (garantendo la massima riservatezza) affinché siano portate all'attenzione della Direzione generale o del Rettore in base all'area di competenza. Per il 2019 non sono pervenute segnalazioni in tal senso.

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

Per quanto riguarda gli obiettivi di pari opportunità inseriti nel piano della performance, l'Ateneo mira a raggiungere l'obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge incarichi tecnico-amministrativi. Per questo è attuata un'azione annuale di monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale attraverso una "valutazione [che] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato" (art. 28 co. 1 D.Lgs. n. 81/2008).

L'Ateneo, inoltre, ha indicato come proprio obiettivo strategico l'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione. È proprio su queste basi che tra i 10 Obiettivi delineati nel Piano Strategico dell'Ateneo 2019 – 2021 l'Obiettivo 2 è focalizzato sulla "Riorganizzazione e riqualificazione del personale tecnico-amministrativo" per valorizzarne le professionalità e le competenze. L'analisi dei bisogni formativi, punto di partenza obbligatorio del processo formativo, è stata effettuata tramite schede di rilevazione inviate ai Responsabili delle Aree/Strutture. Sulla base dell'analisi delle schede è stato predisposto un Piano di Formazione per il biennio 2019-2020, nel quale sono state evidenziate ed accorpate le varie aree tematiche di intervento formativo del personale. Inoltre, al fine di condividere le competenze e le conoscenze acquisite nei percorsi formativi, a partire dall'anno 2017, ciascun partecipante a corsi di formazione è tenuto a redigere una relazione sul corso effettuato da pubblicare sul sito Intranet di Ateneo, insieme ad eventuali materiali acquisiti, in una apposita sezione consultabile da tutto il personale. Informazioni (titolo corso, nome partecipanti, numero di ore, ecc.) in merito all'attuazione del Piano della Formazione 2017-2018 e 2019-2020 sono reperibili sul sito di Ateneo nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.

Questo Piano di formazione è stato concertato anche con il CUG nella figura della Presidente, che ha espresso parere favorevole e raccomandazioni per il punto relativo "all'uso del genere nel linguaggio amministrativo".

Infine, nel quadro delle iniziative che confluiscono nelle Giornate della Trasparenza rivolte agli stakeholder del nostro Ateneo e a tutto il personale, la Presidente del CUG rendiconta annualmente su tutte le azioni intraprese per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità perseguiti annualmente.

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

### **A. OPERATIVITA’**

Modalità di nomina del CUG

Statuto dell’Università per Stranieri di Siena - Art. 19 “Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, il benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” commi 9 e 10:

9. Il CUG è formato per il 50%, ai sensi della relativa normativa, per nomina sindacale fra il personale interno all’Ateneo.

Per la restante componente, il Rettore nomina un proprio Delegato o Consigliere alla materia, che fa parte di diritto del CUG. La restante parte è eletta fra le diverse categorie di personale docente e ricercatore secondo modalità stabilite nel Regolamento Generale di Ateneo.

10. A tale composizione e a seguito di procedura elettorale stabilita dal Regolamento Generale di Ateneo si aggiunge una rappresentanza studentesca pari al 15% almeno dei componenti il Comitato. I rappresentanti degli studenti partecipano alle riunioni del CUG con pieni diritti, fatta eccezione per le deliberazioni inerenti strettamente il rapporto di lavoro e la sua organizzazione anche in funzione del relativo benessere.

Regolamento Generale di Ateneo - Art. 31 – Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), commi 1, 2 e 3

1. Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è costituito con decreto del Rettore.
2. Il Comitato ha composizione paritetica ed è formato da sei membri effettivi e da altrettanti supplenti, di cui:
  - a) tre effettivi e tre supplenti designati fra il personale interno all’Ateneo congiuntamente dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative;
  - b) uno scelto dal Rettore, quale proprio Delegato o Consigliere;
  - c) la restante parte eletta fra le categorie di personale docente cui non appartiene il Delegato / Consigliere scelto dal Rettore. L’elezione avviene con le modalità stabilite nel presente Regolamento;
  - d) a tale composizione paritetica si aggiunge un rappresentante effettivo degli studenti e uno supplente, eletti secondo le modalità stabilite nel presente Regolamento.
3. Al fine di assicurare le pari opportunità tra generi va garantito che almeno il 50% dei soggetti designati appartenga al genere meno rappresentato.

Con Decreto rettorale n. 233 del 3 luglio 2018 è costituito, nella seguente composizione, il CUG dell’Università per Stranieri di Siena per il quadriennio 4/7/2018 – 3/7/2022 (ad eccezione della rappresentanza studentesca il cui mandato dura due anni e si concluderà il 15/04/2020):

Presidente:

Prof.ssa Lucinda Spera - Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità

Rappresentanti dei Docenti:

Prof. Andrea Villarini

Prof. Valentino Baldi

Componenti nominati dalle organizzazioni sindacali:

Membri effettivi:

Dott.ssa Elisabetta Carli

Dott.ssa Elena Carrea

Dott.ssa Tiziana Petreni

Membri supplenti:

Dott.ssa Paola Calefato

Sig.ra Emanuela Carletti

Rappresentanti degli studenti

Dott.ssa Michela Gonfia - componente effettivo

Dott.ssa Noemi Di Rosa – supplente

#### *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Nel Budget di previsione 2019 sono state previste le seguenti spese del CUG:

- partecipazione componenti del CUG a iniziative nazionali e a convegni: € 1.200,00
- Giornata internazionale della donna 2019: € 700,00
- Adesione Conferenza Nazionale dei Comitati Pari Opportunità e Garanzia Universitari € 300,00
- pubblicazioni: € 800,00

#### *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Per la partecipazione a iniziative e convegni dei componenti del CUG sono stati previsti € 1.200,00, non utilizzati nell'anno 2019

#### *Riconoscibilità/visibilità*

Il CUG dell'Ateneo ha una pagina del sito istituzionale dedicata:

[https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato\\_Unico\\_di\\_Garanzia\\_-\\_CUG.htm](https://www.unistrasi.it/1/87/561/Comitato_Unico_di_Garanzia_-_CUG.htm)

Eventi organizzati nel 2019:

- La Presidente del CUG ha preso parte con un proprio intervento all'Assemblea della Comunità Universitaria del 26 marzo 2019
- Conferenza "Elette ed eletti. Rappresentanza e rappresentazioni di genere nell'Italia repubblicana" – 27 marzo 2019
- La Presidente del CUG ha preso parte con un proprio intervento alla Giornata della trasparenza dell'11 dicembre 2019
- L'Università, in accordo con gli Atenei toscani, la Commissione Regionale Pari Opportunità e la Regione Toscana ha indetto per gli anni 2017-2018-2019 un concorso per l'attribuzione di premi per Tesi di Laurea Magistrale e per pubblicazioni scientifiche di dottoresse e dottori di ricerca su "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", finanziati su fondi messi a disposizione dalla Regione Toscana.
- Iniziative per l'8 marzo: Giornata Internazionale della donna
- Iniziative per il 25 novembre: Giornata contro la violenza sulle donne

#### *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

- Art. 19 dello Statuto dell'Università per Stranieri di Siena, adottato con D.R. 203 dell'8/05/2012 e pubblicato sulla G.U. n. 117 del 21/05/2012.

- Art. 31 e Art. 46 del Regolamento Generale di Ateneo, emanato con D.R. n. 55 del 31/01/2013.
- Regolamento per il funzionamento del CUG, emanato con D.R. n. 335 del 22/07/2015.

#### *Frequenza e temi della consultazione*

Sono stati sottoposti al parere del CUG:

- Il Regolamento per l'erogazione di sussidi e benefit al personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 67 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018 (emanato con DR 459 del 30.11.2018)
- Il Piano della Formazione del personale tecnico-amministrativo 2019-2020 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29.11.2018)
- Il Piano per gli interventi a favore degli studenti diversamente abili (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 29.11.2018)
- Il Questionario sul Benessere Organizzativo dell'Ateneo, trasmesso al Personale tecnico amministrativo e ai docenti l'8.11.2019
- Il Piano Strategico dell'Ateneo 2019-2021 (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 10.12.2019)

#### *Collaborazioni esterne/interne*

- Collabora con la Delegata del Rettore alle Questioni di genere e pari opportunità, che è anche la Presidente del CUG
- Collabora con il Delegato del Rettore alla Disabilità facendosi portavoce delle richieste di supporto ricevute da studenti disabili
- Collabora con le RSU negli ambiti di interesse comune
- Partecipa al Tavolo comunale sulle politiche di genere
- Partecipa a Tavolo Regionale sulle politiche di genere
- Collabora con l'Assessorato alle Pari Opportunità della Provincia di Siena e della Regione Toscana
- Aderisce alla CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITA' DELLE UNIVERSITA' ITALIANE
- Ha aderito al progetto "Pentesilea" presentato dalla Provincia di Siena a valere sull'Avviso di cui al Decreto Dirigenziale della Regione Toscana n. 4917/2019
- La Presidente del CUG fa parte del Gruppo di lavoro sulle tematiche di genere istituito alla CRUI
- Aderisce e concede il proprio patrocinio al TOSCANA PRIDE

Ha collaborato con l'Ateneo

- Per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera Alias"
- Per la creazione di servizi igienici gender-free
- Per l'istituzione di un servizio di counseling psicologico gratuito per gli studenti
- Per l'attivazione di forme di lavoro agile per il personale tecnico-amministrativo.



## **B. ATTIVITA'**

Nel corso del 2019 il CUG si è riunito con una cadenza trimestrale, giovandosi anche di decisioni prese attraverso consultazioni in via telematica, e ha lavorato sia organizzando attività dirette sia dando rilievo e promozione alle attività della rete nazionale dei CUG universitari. Tutti i componenti del Comitato hanno partecipato – sia in via telematica sia in presenza – alle riunioni; i casi di assenza sono stati sporadici e notificati con anticipo.

I tre macro-ambiti su cui si sono concentrate le attività del CUG nel corso del 2019 sono i seguenti: discussione, composizione e valutazione del questionario sul benessere organizzativo, con elaborazione di attività volte ad affrontare le maggiori criticità emerse a seguito della valutazione del questionario; creazione di eventi/reti/programmi volti a promuovere la parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni e il mobbing, nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica; la partecipazione e/o la promozione di attività della rete nazionale CUG universitari.

### a. Questionario sul benessere organizzativo

Perseguendo l'obiettivo di ottenere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti per chi studia, chi insegna e chi svolge mansioni tecnico-amministrative, il CUG ha collaborato con l'Amministrazione alla definizione e promozione del questionario annuale 2019 per il monitoraggio del Benessere Organizzativo del personale attraverso una "valutazione [che] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato" (art. 28 co. 1 D.Lgs. n. 81/2008). Per dettagli si rinvia alla **sezione 4** della prima parte della Relazione. Nella pagina web appositamente dedicata al [Benessere Organizzativo](#) è stata pubblicata anche una comparazione tra i risultati del 2018 e quelli del 2019. Per quanto riguarda le molestie, il questionario ha permesso di rilevare che persiste una diversa percezione tra i generi: d'intesa con il CUG di Ateneo, l'Amministrazione ritiene pertanto opportuno promuovere per il 2020 un questionario mirato a rilevare proprio la diversa percezione delle molestie sul lavoro tra uomini e donne. In accordo con il Rettore e con la Direttrice Generale, il CUG sta valutando la possibilità di istituire per il personale uno sportello di ascolto contro il mobbing.

### b. Creazione di eventi/reti/programmi volti a promuovere la parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il mobbing nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Nel corso del 2019, il CUG ha organizzato questi eventi, attivato le seguenti convenzioni, partecipato ai seguenti programmi:

- Produzione di un documento di riflessione - 15 gennaio 2019 - relativo agli esiti del "Questionario sul benessere lavorativo".
- Incontro con le rappresentanze delle RSU - 17 aprile 2019. L'incontro è stato richiesto dalle RSU al fine di verificare le possibilità di collaborazione tra i due Organismi sulle tematiche di comune interesse.

- Costruzione di una rete di rapporti con realtà locali, regionali e nazionali, che includono la partecipazione ai Tavoli per le Pari Opportunità del Comune di Siena, della Provincia di Siena e della Regione Toscana;
- Funzione di rappresentanza dell'Ateneo nelle sedute di un Gruppo sulle tematiche di genere attivo dal 2018 presso la CRUI, che sta raggiungendo risultati di rilievo.
- Partecipazione al programma delle iniziative organizzate, prima, dalla Provincia di Siena, ora dal Comune, in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre.

Per la "Giornata Internazionale della Donna 2019" il CUG ha organizzato una conferenza della prof.ssa Patrizia Gabrielli, docente dell'Università degli Studi di Siena, sede di Arezzo, e di Barbara Poggio, docente dell'Università degli studi di Trento, e coordinata dalla Presidente del CUG, Prof.ssa Lucinda Spera, intitolata *Elette ed eletti. Rappresentanza e rappresentazioni di genere nell'Italia repubblicana* (27 marzo 2019).

- Organizzazione della terza edizione del Premio "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", finanziato dalla Regione e di cui il CUG di questo Ateneo è capofila dei sette atenei toscani. Il Premio elargisce 10 premi da mille euro e prevede la pubblicazione della tesi per laureati magistrali e dottori di ricerca.
- Elaborazione di un "Piano di Azioni Positive", che si estende per un triennio (2018-2020), per individuare le priorità in tema di benessere del personale, dei docenti e degli studenti dell'Ateneo.
- Collaborazione alla progettazione e alla promozione del Progetto *Pentesilea*, teso a superare stereotipi di genere e a valorizzare la figura femminile in ambiti quali quello sportivo e quello dirigenziale. Il progetto è finanziato dalla Regione Toscana e realizzato dalla Provincia di Siena. È consistito in seminari e incontri che si sono tenuti nel corso del 2019 e che ha visto la partecipazione di docenti dell'Ateneo. Referente del progetto per l'Ateneo la Prof.ssa Lucinda Spera.

#### c. Partecipazione e promozione di attività della rete nazionale CUG

Il CUG ha mantenuto costantemente aggiornati gli studenti, i docenti e il personale TA dell'Ateneo sulle attività volte a tutelare le pari opportunità avvenute nel corso del 2019. Un momento significativo per la diffusione delle iniziative è stata la partecipazione alla Giornata della Trasparenza 2019 (11/12/2019) nel corso della quale la Presidente del CUG ha presentato una relazione sulle attività svolte. Di seguito, le attività di maggior rilevanza a cui il CUG ha aderito e/o dato il proprio patrocinio:

- Adesione e patrocinio al TOSCANA PRIDE 2019 - Pisa 6 luglio.
- Adesione anche per il 2019 alla *Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università Italiane*, che coordina i CUG e gli organismi di Parità delle università italiane, al fine di privilegiare l'attività di raccordo con le altre università italiane. Tema del convegno di quest'anno: "Diversity Management: Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari".

- Partecipazione a un tavolo di discussione con la Consigliera di Parità della Regione Toscana dott.ssa Maria Grazia Maestrelli - 25 settembre 2019. Nel corso della riunione è stato costituito un gruppo di lavoro per studiare e valutare ipotesi di azioni positive.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Dai contenuti della presente Relazione è possibile desumere una serie di sintetiche conclusioni supportate dai dati forniti. Va innanzitutto rilevato che l'impegno dell'Amministrazione ha prodotto risultati apprezzabili, nella composizione del personale dell'Ateneo, in relazione alla presenza delle donne, che costituiscono una maggioranza anche nei ruoli apicali del personale tecnico-amministrativo (nel cui ambito è maggioritaria la percentuale di quante ricoprono una posizione di responsabilità remunerata) e docente; allo stesso modo, è superiore a quella degli uomini la percentuale di donne nei livelli C e D. Va nella stessa meritevole direzione la maggioranza di donne, tra i CEL, con contratto di lavoro a tempo indeterminato rispetto agli uomini.

Si sottolineano inoltre i risultati di particolare rilievo conseguiti a seguito dell'impegno profuso nella programmazione di iniziative di aggiornamento del personale (Piano di Formazione 2019-2020).

Altre conclusioni meritano la formulazione di alcune raccomandazioni che il CUG sottopone all'attenzione dell'Amministrazione.

Con riferimento alle tab. 1.9 e 1.10, che rappresentano le forme di organizzazione del lavoro, si auspica per il futuro l'adozione di modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, tra le quali il 'lavoro agile', per il personale TA, nonché un incremento delle unità di personale che usufruiscono di flessibilità oraria al fine di conciliare i tempi di vita e lavoro. La presente raccomandazione cade peraltro in un momento in cui la condizione di emergenza dettata dalla situazione sanitaria nazionale ha richiesto all'Amministrazione il ricorso diffuso a forme di lavoro agile per tutto il personale. La raccomandazione in oggetto quindi è riformulabile auspicando, in una fase successiva a quella emergenziale, e laddove il servizio erogato lo renda possibile, il mantenimento di una quota, seppur ridotta, di tali forme organizzative del lavoro.

Per il 2020 si auspica, anche attraverso una più capillare azione di sensibilizzazione, una più ampia partecipazione al Questionario sul Benessere organizzativo; si propone inoltre di rilevare in modo mirato, nel Questionario, la diversa percezione del concetto stesso di molestia nel luogo di lavoro tra uomini e donne. Ancora alla luce dei dati rilevati dal Questionario, si suggerisce infine l'attivazione di uno sportello di ascolto per le problematiche connesse al mobbing.

Elenco degli allegati alla presente Relazione:

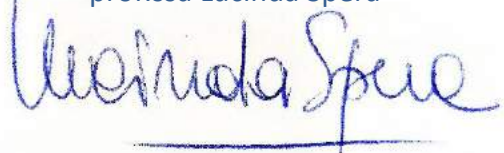
Allegato 1. Tabelle dei dati forniti dall'Amministrazione

Allegato 2. Piano di Azioni Positive 2018-2020

*Siena, 30 marzo 2020*

*la Presidente del CUG*

prof.ssa Lucinda Spera



**Relazione annuale del CUG – 2019**

**Università per Stranieri di Siena**

**ALLEGATO 1. Dati trasmessi dall'Amministrazione al**

**CUG dell'Università per Stranieri di Siena**

---

**ANNO 2019**

---

## Sommario

<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni</b> .....	3
<b>TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento)</b> .....	3
<b>TABELLA 1.1b. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE PER GENERE ED ETA’ NEL RUOLO</b> .....	4
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA</b> .....	4
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b> .....	6
<b>TABELLA 1.4a - ANZIANITA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b> .....	6
<b>TABELLA 1.4b - ANZIANITA’ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE</b> .....	8
<b>TABELLA 1.5a - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO</b> .....	10
<b>TABELLA 1.5b - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO</b> ..	11
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	11
<b>TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO</b> .....	12
<b>TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO</b> .....	15
<b>TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE</b> .....	15
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO</b> .....	18
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO</b> .....	19
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO</b> .....	20
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti</b> .....	20
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare</b> .....	20

**SITUAZIONE AL 31.12.2019**

## SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

**TABELLA 1.1a. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età \ Inquadramento	UOMINI					DONNE					tot
	<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	
Dirigente seconda fascia				1							1
Dirigente a contratto (art.19 d.lgs.165/2001)										1	1
Dirigente a contratto (l.240/2010)									1		1
CEL a tempo determinato		2					5	2	3		12
CEL a tempo indeterminato			4	3				4	9	2	22
Incaricati esterni										1	1
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato- Livello B		1					4				5
Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato- Livello C							1				1
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello B		3	6				5	10	7		31
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello C			2	5				7	4	3	21
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello D			1	1	1			1	13	4	21
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello EP			1	3					5	3	12
<b>Totale personale</b>		6	14	12	1		15	24	41	13	<b>126</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		4,76%	11,11%	9,52%	0,79%		11,90%	19,05%	32,54%	10,32%	<b>100,00%</b>

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

Classi età	UOMINI					DONNE					tot
	<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	
<b>Inquadramento</b>											
<b>Professore ordinario</b>			1	3	2			2	3	2	13
<b>Professore associato</b>			3	2	1			8	8		22
<b>Ricercatore universitario</b>				2				2	1		5
<b>Ricercatore a tempo determinato di tipo A</b>		2	3				1				6
<b>Ricercatore a tempo determinato di tipo B</b>		1		1			2	2			6
<b>Docente di lingua italiana</b>					3					4	7
<b>Totale personale</b>		3	7	8	6		3	14	12	6	<b>59</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		5,08%	11,86%	13,56%	10,17%		5,08%	23,73%	20,34%	10,17%	<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Personale tecnico a tempo indeterminato	UOMINI							DONNE						
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot
<b>Tipo Presenza</b>														
<b>Tempo Pieno</b>		3	11	6	1	21	91,30		4	17	29	8	58	93,55
<b>Part Time &gt;50%</b>				2		2	8,70		1		1	2	4	6,45
<b>Part Time &lt;50%</b>														
<b>Totale</b>		3	11	8	1	23	100,00		5	17	30	10	62	100,00
<b>Totale %</b>		13,04	47,83	34,78	4,35	100,00			8,06	27,42	48,39	16,13	100,00	
<b>Personale tecnico a</b>	UOMINI							DONNE						

tempo determinato														
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Tipo Presenza													
Tempo Pieno		1				1	100,00	1	4				5	100,00
Part Time >50%														
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		1				1	100,00	1	4				5	100,00
<b>Totale %</b>		4,35	0,00	0,00	0,00	4,35			6,45	0,00	0,00	0,00	6,45	
<b>CEL a tempo determinato</b>		<b>UOMINI</b>						<b>DONNE</b>						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Tipo Presenza													
Tempo Pieno									3	2	1		6	60,00
Part Time >50%		2				2			2		2		4	40,00
Part Time <50%														
<b>Totale</b>		2				2	100,00	0	5	2	3		10	100,00
<b>Totale %</b>		100,00	0,00	0,00	0,00	100,00			50,00	20,00	30,00	0,00	100,00	
<b>CEL a tempo indeterminato</b>		<b>UOMINI</b>						<b>DONNE</b>						
Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
	Tipo Presenza													
Tempo Pieno			3	3		6			4	9	2		15	100,00
Part Time >50%			1			1								
Part Time <50%														
<b>Totale</b>			4	3		7			4	9	2		15	100,00
<b>Totale %</b>			57,14	42,86		100,00			26,67	60,00	13,33		100,00	

**N.B. Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non è, di regola, previsto il regime a tempo parziale. Si può eventualmente decidere di indicare il personale docente a tempo pieno e a tempo definito.**



**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%
	assoluti		assoluti		assoluti	
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello B	3	25%	9	75%	12	19%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello C	5	42%	11	69%	16	25%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello D	4	20%	20	83%	24	38%
Personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato- Livello EP	4	33%	8	67%	12	19%
<b>Totale personale</b>	<b>16</b>		<b>48</b>		<b>64</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>25%</b>		<b>75%</b>		<b>100%</b>

N.B. Questa tabella non è duplicata per il personale docente, in quanto non sono previste posizioni di responsabilità come per il personale tecnico-amministrativo. Si può eventualmente decidere di indicare il personale docente che ricopre incarichi (ad es. direttore/trice di Dipartimento, coordinatore/trice di Dottorato).

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

CEL a tempo determinato	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		2				2	100%		4	1	1		6	60%
Tra 3 e 5 anni									1		1		2	20%
Tra 5 e 10 anni										1	1		2	20%
Superiore a 10 anni														
<b>Totale</b>		2				2	100%		5	2	3		10	

Totale %		100 %					100%		50%	20 %	30 %		100 %	100%
<b>CEL a tempo indeterminato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>														
Inferiore a 3 anni			3			3	43%			3	1	1	5	33%
Tra 3 e 5 anni											1		1	7%
Tra 5 e 10 anni			1	1		2	29%			1	1	1	3	20%
Superiore a 10 anni				2		2	29%				6		6	40%
<b>Totale</b>			4	3		7	100 %			4	9	2	15	100 %
<b>Totale %</b>			57 %	43 %			100%			27 %	60 %	13%	100 %	
<b>Incaricati esterni- EP3</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni												1	1	
<b>Totale</b>												1	1	100 %
<b>Totale %</b>												100 %		
<b>Personale tecnico a tempo determinato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>														
Inferiore a 3 anni		1				1	100 %		5				5	100 %

Tra 3 e 5 anni															
Tra 5 e 10 anni															
Superiore a 10 anni															
<b>Totale</b>		1				1								5	
<b>Totale %</b>		100 %				100 %			100 %						100%
<b>Personale tecnico a tempo indeterminato</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>							
<b>Classi età</b>	<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	%	
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>															
Inferiore a 3 anni			1			1	4%		3	1	1		5	8%	
Tra 3 e 5 anni									4		1		5	8%	
Tra 5 e 10 anni		1	2			3	13%				1		1	2%	
Superiore a 10 anni		2	7	9	1	19	83%			15	26	10	51	82%	
<b>Totale</b>		3	10	9	1	23	100 %		7	16	29	10	62		
<b>Totale %</b>		5%	16 %	15 %	2 %	100 %			11%					100%	

**TABELLA 1.4b - ANZIANITA' DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

<b>Docenti di lingua italiana</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<del>Permanenza nel profilo e livello</del>														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni					3							4		
<b>Totale</b>					3	3	100%					4	4	
<b>Totale %</b>					100%		100%					100,00%	100,00%	

<b>Professori associati</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni				1		1	17%			2	1		3	19%
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni										2			2	13%
Superiore a 10 anni			3	1	1	5	83%			4	7		11	69%
<b>Totale</b>			3	2	1	6	100%			8	8		16	100%
<b>Totale %</b>			50%	33%	17%		100%			50%	50%		100%	
<b>Professori ordinari</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni			1			1								
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				3	2	5				1	3	3	7	
<b>Totale</b>			1	3	2	6				1	3	3	7	100%
<b>Totale %</b>			17%	50%	33%	100%				14%	43%	43%	100%	
<b>Ricercatori Universitari</b>	<b>UOMINI</b>							<b>DONNE</b>						
<b>Classi età</b>	<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	%
<b>Permanenza nel profilo e livello</b>														
Inferiore a 3 anni													0	
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				2		2	100%		1	1	1		3	100%
<b>Totale</b>				2		2	100%		1	1	1		3	
<b>Totale %</b>				100%		100%			33%	33%	33%		100%	

Ricercatori a tempo determinato	UOMINI							DONNE							
	Classi età	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello															
Inferiore a 3 anni		6		1		7	100%		2	1			3	60%	
Tra 3 e 5 anni									1				1	20%	
Tra 5 e 10 anni										1			1	20%	
Superiore a 10 anni															
<b>Totale</b>		6		1		7	100%		3	2			5		
<b>Totale %</b>		120%		20%		100%			60%					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		
			Valori assoluti	%	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media			
<b>CEL a tempo determinato</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>				
<b>CEL a tempo indeterminato</b>	€ <b>23.419,42</b>	€ <b>22.376,02</b>	€ <b>1.043,40</b>	<b>10,43</b>	
<b>Incaricati esterni</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>				
<b>Personale tecnico amministrativo determinato- B</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>				
<b>Personale tecnico amministrativo determinato- C</b>	<b>Dati non raffrontabili</b>				
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- B</b>	€ <b>19.506,78</b>	€ <b>18.541,39</b>	€ <b>965,39</b>	<b>9,65</b>	
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- C</b>	€ <b>19.498,09</b>	€ <b>20.823,97</b>	€ <b>-1.325,88</b>	<b>-13,26</b>	
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- D</b>	€ <b>23.261,98</b>	€ <b>22.199,36</b>	€ <b>1.062,61</b>	<b>10,63</b>	
<b>Personale tecnico amministrativo indeterminato- EP</b>	€ <b>27.272,97</b>	€ <b>32.332,81</b>	€ <b>-5.059,84</b>	<b>-50,60</b>	

<b>Totale personale</b>	€ 112.959,23	€ 116.273,55	€ -3.314,32	-33,14	
<b>% sul personale complessivo</b>					

**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
<b>Professore ordinario</b>	€ 49.369,00	€ 50.268,68	€ -899,67	-9,00	
<b>Professore associato</b>	€ 33.507,90	€ 35.626,75	€ -2.118,86	-21,19	
<b>Ricercatore universitario</b>	€ 30.064,24	€ 26.960,64	€ 3.103,60	31,04	
<b>Ricercatore a tempo determinato</b>	Dati non raffrontabili				
<b>Docente di lingua italiana</b>	€ 23.268,19	€ 23.933,55	€ -665,36	-6,65	
<b>Totale personale</b>	€ 106.145,09	€ 109.828,98	€ -3.683,89	-36,84	
<b>% sul personale complessivo</b>					

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

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DIRIGENZIALE	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale			2		2	66,67
Master di I livello						
Master di II livello	1				1	33,33
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>	<b>100,00</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto questo non è inquadrato nell'area dirigenziale.

**TABELLA 1.7 – PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

<b>CEL A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>
	<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>	
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>15%</b>		<b>85%</b>		<b>100%</b>
<b>CEL A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>
	<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>	
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			<b>1</b>	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
Laurea magistrale	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>87%</b>	<b>20</b>	<b>91%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			<b>1</b>	<b>7%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
Totale personale	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>32%</b>		<b>68%</b>		<b>100%</b>
<b>INCARICATI ESTERNI</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>	<b>Valori</b>	<b>%</b>
	<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>		<b>assoluti</b>	
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore						
Laurea			<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
Laurea magistrale						
Master di I livello						

Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale			<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo				<b>100%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO DETERMINATO</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore			<b>1</b>	<b>20%</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>
Laurea			<b>1</b>	<b>20%</b>	<b>1</b>	<b>17%</b>
Laurea magistrale	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	<b>4</b>	<b>67%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>17%</b>		<b>83%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO B</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore			<b>3</b>	<b>14%</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>
Diploma di scuola superiore	<b>5</b>	<b>56%</b>	<b>4</b>	<b>18%</b>	<b>9</b>	<b>29%</b>
Laurea	<b>1</b>	<b>11%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>
Laurea magistrale	<b>3</b>	<b>33%</b>	<b>14</b>	<b>64%</b>	<b>17</b>	<b>55%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>29%</b>		<b>71%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO C</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore	<b>1</b>	<b>14%</b>			<b>1</b>	<b>5%</b>
Diploma di scuola superiore	<b>4</b>	<b>57%</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>	<b>11</b>	<b>58%</b>
Laurea	<b>1</b>	<b>14%</b>			<b>1</b>	<b>5%</b>



Laurea magistrale	<b>1</b>	<b>14%</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>6</b>	<b>32%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>37%</b>		<b>63%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO D</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore			<b>3</b>	<b>17%</b>	<b>3</b>	<b>16%</b>
Diploma di scuola superiore			<b>7</b>	<b>39%</b>	<b>7</b>	<b>37%</b>
Laurea			<b>1</b>	<b>6%</b>	<b>1</b>	<b>5%</b>
Laurea magistrale	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>39%</b>	<b>8</b>	<b>42%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>5%</b>		<b>95%</b>		<b>100%</b>
<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO TEMPO INDETERMINATO EP</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore						
Diploma di scuola superiore	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>3</b>	<b>23%</b>
Laurea			<b>1</b>	<b>11%</b>	<b>1</b>	<b>8%</b>
Laurea magistrale	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>4</b>	<b>44%</b>	<b>7</b>	<b>54%</b>
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca			<b>2</b>	<b>22%</b>	<b>2</b>	<b>15%</b>
Totale personale	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>
% sul personale complessivo		<b>31%</b>		<b>69%</b>		<b>100%</b>

**N.B. Non si è duplicata la tabella per il personale docente in quanto il dato per questa categoria non pare particolarmente rilevante.**

**TABELLA 1.8a - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Assunzione di n. 1 unità di personale, ai sensi dell'art 1 della Legge 12.03.1999 n.68, a tempo indeterminato, categoria B, area amministrativa	1	100%	3	100%	4	100%	
<b>Totale personale</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100,00%</b>	
<b>% sul personale complessivo</b>							

**TABELLA 1.8b - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL PERSONALE DOCENTE**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
<b>Procedure di valutazione comparativa - Prima Fascia</b>							
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia, ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 30.12.2010 n. 240, per il S.S.D. L-FIL-LET/12 "Linguistica Italiana" – S.C. 10/F3 "Linguistica e Filologia Italiana"	4	80	1	20	5	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di prima fascia, ai sensi dell'art. 18, comma 1, della Legge 30.12.2010 n. 240, per il S.S.D. L-LIN/01 "Glottologia e Linguistica" – S.C. 10/G1 "Glottologia e Linguistica"	4	80	1	20	5	100	U
<b>Procedure di valutazione comparativa - Seconda Fascia</b>							
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di ruolo di seconda fascia, ai sensi dell'art. 18 comma 1 della L. 240/2010 per il S.S.D. L-LIN/14 "Lingua e Traduzione – Lingua Tedesca" – S.C. 10/M1 "Lingue Letterature e Culture Germaniche"	3	60	2	40	5	100	D

Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 24 – c. 6 – della Legge 240/2010, per il S.S.D. L-ART/02 “Storia dell’Arte Moderna” – S.C. 10/B1 “Storia dell’Arte”	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 24 – c. 5 – della Legge 240/2010, per il S.C. 10/N3 Culture dell’Asia Centrale e Orientale, S.S.D. L-OR/21 Lingue e letterature della Cina e dell’Asia Sud-Orientale	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 24 – c. 5 – della Legge 240/2010, per il S.C. 11/A5 Scienze Demoetnoantropologiche, S.S.D. M-DEA/01 Discipline Demoetnoantropologiche	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di professore di seconda fascia ai sensi dell'art. 24 – c. 5 – della Legge 240/2010, per il S.C. 11/A1 Storia Medievale, S.S.D. M-STO/01 Storia Medievale	2	66,67	1	33,33	3	100	U
<b>Procedure di valutazione comparativa - RTD tipo b)</b>						0	
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, a valere sulle risorse “Piano Straordinario Ricercatori 2019”, per il S.C. 10/B1 “Storia dell’Arte” – S.S.D. L-ART/02 “Storia dell’Arte Moderna”	3	60,00	2	40,00	5	100	U
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, a valere sulle risorse “Piano Straordinario Ricercatori 2019”, per il S.C. 10/C1 “Teatro, Musica, Cinema, Televisione e Media Audiovisivi” – S.S.D. L-ART/06 “Cinema, Fotografia e Televisione	2	40,00	3	60,00	5	100	D
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, a valere sulle risorse “Piano Straordinario Ricercatori 2019”, per il S.C. 10/G1 “Glottologia e Linguistica” – S.S.D. L-LIN/01 “Glottologia e Linguistica”	1	20,00	4	80,00	5	100	U

Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, a valere sulle risorse "Piano Straordinario Ricercatori 2019", per il S.C. 10/G1 "Glottologia e Linguistica" – S.S.D. L-LIN/02 "Didattica delle Lingue Moderne	2	40,00	3	60,00	5	100	D
Procedura di valutazione comparativa per la copertura di n. 1 posto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia b) di cui all'art. 24 della legge 30 dicembre 2010 n. 240, a valere sulle risorse "Progetto Dipartimento di Eccellenza", per il S.C. 10/F3 "Linguistica e Filologia Italiana" – S.S.D. L-FIL-LET/12 "Linguistica Italiana"	1	20,00	4	80,00	5	100	U
<b>Procedure di valutazione comparativa - Assegni di Ricerca</b>							
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "SOFT II – Sistema Offerta Formativa Toscana: italiano per stranieri II" – Settore Scientifico Disciplinare L-LIN/02 – Responsabile Scientifica: Prof.ssa Sabrina Machetti (S.S.D. L-LIN/02)	1	33,33	2	66,67	3	100	D
Procedura di valutazione comparativa, per titoli e colloquio, per l'attribuzione di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "Communities facilitating the integration of resettled refugees, COMMIT" allocato presso il Dipartimento di Ateneo per la Didattica e la Ricerca – Responsabile Scientifica Prof.ssa Antonella Benucci (S.S.D. L-LIN/02)	2	66,67	1	33,33	3	100	D
Procedura comparativa, per titoli e colloquio, per l'attribuzione di n. 1 assegno di ricerca di tipo a) dal titolo "Deissi e anafora: strategie e difficoltà di apprendimento" – Responsabile Scientifica Prof.ssa Silvia Pieroni (S.S.D L-LIN/01)	0	0	3	100,00	3	100	D
Procedura comparativa, per titoli e colloquio, per l'attribuzione di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) finanziato dall'Accademia della Crusca, sul progetto "Vocabolario Dantesco: la Commedia" (CUP E62F17000740005) – Responsabile Scientifica Prof.ssa Giovanna Frosini (S.S.D L-FIL-LET/12)	1	33,33	2	66,67	3	100	D

Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 2 assegni di ricerca di tipo b) nell'ambito del progetto PRIN 2017 dal titolo: "Lingua italiana, mercato globale delle lingue, impresa italiana nel mondo: nuove dinamiche linguistiche, socioculturali, istituzionali, economico produttive" – Responsabile Scientifico Prof. Massimo Vedovelli (S.S.D. L-LIN/02)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura di valutazione comparativa per titoli e colloquio per il conferimento di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "Analisi ed elaborazione di soluzioni innovative e di contenuti interattivi da implementare e integrare, anche con percorsi didattici già esistenti, per l'insegnamento e l'autoapprendimento delle lingue in modalità e-learning" allocato presso il Centro FAST – Responsabile Scientifico Prof. Andrea Villarini (S.S.D. L-LIN/02)	2	66,67	1	33,33	3	100	U
Procedura comparativa, per titoli e colloquio, per l'attribuzione di n. 1 assegno di ricerca di tipo b) sul progetto "Sviluppo di competenze linguistiche di studenti internazionali sinofoni: apprendimento, misurazione, valutazione" allocato presso il Centro CLUSS – Responsabile Scientifico Prof.ssa Carla Bagna (S.S.D. L-LIN/02)	1	33,33	2	66,67	3	100	D
<b>Totale personale</b>	<b>37</b>		<b>36</b>		<b>73</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>		50,68		49,32		<b>100,00</b>	

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

Classi età	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 orizzontale 50%				1		1	14,29%							
Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale 72,22%				1		1	14,29%							

Personale che fruisce di part time a richiesta orizzontale 83,33%									1		1	1	3	20,00%
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale 70%												1	1	6,67%
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			2	3		5	71,43%		2	1	3	5	11	73,33%
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
<b>Totale</b>			2	5		7	100,00%		3		4	7	15	100,00%
<b>Totale %</b>														

**TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	32	8,52%	140	16,70%	172	14,17%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	330,42	88,01%	455,32	54,31%	785,74	64,74%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	3,46%	243	28,99%	256	21,09%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	375,42	100,00%	838,32	100,00%	1213,74	100,00%
<b>% sul personale complessivo</b>						

N.B. È possibile duplicare questa tabella per il personale docente. Tuttavia, data la diversa organizzazione dell'orario giornaliero, tale personale spesso non richiede congedi. Il dato rischia dunque di essere poco significativo.

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

I dati sono pubblici e presenti nel sito Amministrazione trasparente.

**N.B. Si è deciso di non duplicare la tabella per il personale docente il quale, di regola, non fruisce della formazione (salvo gli obblighi previsti per legge).**

**SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti**

Per le informazioni richieste in questa sezione si rinvia al testo della Relazione annuale. Si precisa che l'Amministrazione non ha adottato il Bilancio di genere.

**SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

Le azioni previste per il 2020 sono presentate all'interno del Piano di Azioni positive proposto dal CUG (Allegato 2).

**Decreto n. 268.18**

**Prot. n. 11611**

### **IL RETTORE**

- Viste le Leggi sull'Istruzione Universitaria;
- Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e in particolare l'art. 57 "Pari opportunità" (come modificato dall'art. 21 della L. 4 novembre 2010 n. 183);
- Visto il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246", come modificato dal D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 e in particolare l'art. 48 che prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all'interno del contesto lavorativo di riferimento;
- Vista la Direttiva emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri il 4 marzo 2011 contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l'opposizione alle discriminazioni;
- Considerato che, in base all'art. 42 del citato Decreto n. 198, le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento;
- Visto lo Statuto dell'Università per Stranieri di Siena adottato con D.R. 203.12 dell'8 maggio 2012 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 117 del 21 maggio 2012 e, in particolare, l'art. 19, comma 2, che prevede che la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell'Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- Visto il D.R. n. 314.14 del 4.07.2014 con il quale è stato istituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG dell'Ateneo, per il quadriennio 4 luglio 2014 – 3 luglio 2018;
- Visto il Regolamento per il funzionamento del CUG - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, dell'Università per Stranieri di Siena, emanato con D.R. n. 335.15 del 22.07.2015 con particolare riferimento all'art. 9, comma b);
- Visto il Piano di Azioni Positive dell'Università per Stranieri di Siena predisposto dal Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG ed approvato dallo stesso nella seduta del 21 giugno u.s.;
- Sentita la Consigliera Regionale di Parità della Regione Toscana con nota prot. 10110 del 5 luglio 2018;
- Sentite le OO.SS. e le RSU dell'Ateneo con nota prot. 10111 del 5 luglio 2018;



- Viste le delibere di adozione del Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) 2018-2020 del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione rispettivamente del 16 e 17 luglio 2018;

**DECRETA**

è emanato il PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP) 2018-2020 DELL'UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA nel testo allegato al presente Decreto del quale costituisce parte integrante.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive (PAP) è reso pubblico mediante pubblicazione all'albo on-line e sul sito internet di Ateneo.

Siena, 31 luglio 2018

**IL RETTORE**  
(f.to Prof. Pietro Cataldi)

**Università per Stranieri di Siena**

**Comitato Unico di Garanzia (CUG)**

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE (PAP)**

**2018-2020**

### **Premessa e fonti normative**

Il D.Lgs. n.198, 11 aprile 2006 “Codice delle pari opportunità”, modificato dal decreto legislativo n.5/2010, prevede all’art. 48 che le Amministrazioni pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne all’interno del contesto lavorativo di riferimento. Il 4 marzo 2011, inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha emanato la Direttiva contenente le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei CUG volta a incentivare, oltre le pari opportunità, anche la valorizzazione del benessere e l’opposizione alle discriminazioni.

Le azioni positive, in base all’art. 42 del citato Decreto n.198, sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono dirette a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità di genere. Sono misure speciali in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un contesto lavorativo per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta, e temporanee, in quanto necessarie fino al momento in cui si rileva una disparità di trattamento. Il Piano delle Azioni Positive rappresenta, dunque, lo strumento per attuare le politiche di genere e di tutela dei lavoratori e perseguire l’obiettivo di efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane e del benessere organizzativo del luogo di lavoro. In sintonia con le più recenti normative in materia il Piano di Azioni Positive (da ora in poi PAP) è volto non solo a tutelare le pari opportunità tra uomini e donne ma anche a promuovere azioni diverse dirette a prevenire e rimuovere ogni possibile fonte di discriminazione legata all’età, alla disabilità, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla religione o alla lingua, nell’accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e di studio, nella formazione professionale, negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro. Il Piano delle Azioni Positive deve prevenire ogni tentativo di mobbing e assicurare inoltre a tutto il personale un adeguato ambiente di lavoro, in modo tale da garantire pari opportunità, salute, sicurezza, elementi imprescindibili per ottenere un maggior apporto delle lavoratrici e dei lavoratori in termini di produttività e di appartenenza.

L’Università per Stranieri di Siena, adottando il presente Piano di Azioni Positive, assolve un obbligo di legge e, contemporaneamente, esprime la volontà di dotarsi di uno strumento semplice e operativo per l’applicazione dei suddetti principi, ampiamente condivisi dalla comunità accademica.

Ai sensi dell’art. 19, comma 2, dello Statuto dell’Università per Stranieri di Siena, la predisposizione del Piano di Azioni Positive rientra fra i compiti del Comitato Unico di Garanzia dell’Università per le Pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (art. 9, comma b del Regolamento per il funzionamento del CUG).

Il CUG, previsto per tutte le pubbliche amministrazioni dall’art. 21 della L.183/2010, come novella il D.LGS. n.165/2001 (Testo unico sul lavoro nelle pubbliche amministrazioni) è nato dall’idea

di riunire in un unico organo le competenze in precedenza allocate in più organi. Nell'Università per Stranieri è stato istituito con DR. n. 7961 del 4 luglio 2014. Ha recepito le indicazioni della Direttiva emanata dai Dipartimenti della Funzione pubblica e per le Pari opportunità del 4 marzo 2011 – Linee guida sui CUG – che ha riservato per le Università uno spazio di autonomia nella composizione dell'organo; il CUG della Stranieri ha previsto, infatti, anche la componente studentesca. Il CUG dell'Università per Stranieri si rivolge quindi a tutta la comunità universitaria: docenti, personale tecnico amministrativo, studenti.

### **Lo stato dell'arte**

Gli organismi ai quali erano affidate alcune delle attività oggi di pertinenza dei CUG hanno promosso negli anni precedenti progetti e ricerche rilevanti per il presente Piano.

Attività del Comitato Pari Opportunità:

- Attribuzione di borse di studio per la Scuola estiva delle donne *Annarita Buttafuoco* – Certosa di Pontignano
- Organizzazione del I convegno nazionale UNICPO a Siena, in collaborazione con l'Università degli Studi di Siena
- Questionario sul fenomeno del mobbing e del benessere lavorativo – Analisi dei dati
- Promozione di *gender studies*, con convegni, seminari, pubblicazioni e presentazioni di libri.

Tra questi:

- volume realizzato con il contributo del Comitato Pari Opportunità: *Percorsi d'altro genere. Per una riflessione sui canoni storico-letterari*, a c. di L. Spera, con la collab. di M.S. Bruttini, Pacini, Pisa, 2013
- Premio di scrittura *Parole diverse* (due edizioni)
- Collana *Parole diverse* (Pacini Editore, Pisa) attiva dal 2012 a oggi ininterrottamente
- Conferenze di esperti sugli studi di genere e sui contatti interculturali
- Iniziative in collaborazione con enti e istituzioni locali e nazionali (Regione Toscana; Provincia di Siena; Ufficio Scolastico Provinciale; Associazione Donna chiama donna; Centro Mara Meoni; Associazione Proteo Fare Sapere)

Principali attività del CUG:

- Seminario di Formazione *Dai Comitati Pari Opportunità ai Comitati Unici di Garanzia* in collab. con l'UNICPG
- adesione alla mozione *Riparte il futuro*, campagna promossa da Libera e dal Gruppo Abele per l'adozione di una policy che tuteli chi segnala gli illeciti, crei canali di segnalazione certi e garantisca il contatto con l'Autorità nazionale anticorruzione
- collaborazione con l'Ateneo per la definizione della Carriera Alias (doppio libretto) per studenti in via di transizione di genere
- collaborazione con l'Ateneo nell'ambito del Premio per tesi di laurea magistrale e pubblicazioni scientifiche su "Analisi e contrasto degli stereotipi di genere", finanziato dalla Regione Toscana per il triennio 2017-2019, con l'adesione di tutti gli Atenei toscani
- promozione e organizzazione di conferenze, seminari e convegni. Tra questi: conferenza di C. Robustelli su *Genere, grammatica e linguaggio amministrativo*; seminario sul canone letterario a c. di L. Spera e T. de Rogatis, in collab. col Dottorato in Linguistica storica, Linguistica educativa e italianistica; patrocinio al convegno *Nel nome della madre* (a c. di D. Brogi, T. de Rogatis, C. Franco, L. Spera); convegno "Linguaggio e valori di genere: quale didattica" (gennaio 2017).

Tra le altre iniziative: partecipazione al Tavolo comunale sulle politiche di genere; collaborazione alla staffetta di lettura promossa dall'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Toscana; patrocinio al Gay Pride e adesione alla campagna contro l'omofobia; collaborazione con l'Ateneo per la promozione di un laboratorio teatrale gestito dagli studenti dell'Ateneo; collaborazione con l'Ateneo per l'attivazione di un servizio di counseling psicologico per gli studenti.

### **Situazione del personale in servizio presso l'Università per Stranieri di Siena**

Per valutare al meglio la pianificazione di azioni positive è necessario partire dall'analisi della situazione esistente attraverso un quadro della distribuzione del personale docente e tecnico amministrativo per genere e ruoli e della componente studentesca per anni e corsi di laurea.

I dati sottostanti sono integrati dai grafici riportati nell'**Allegato A**.

### **PERSONALE DOCENTE**

- Professori Ordinari: 5 donne, 6 uomini
- Professori Associati: 14 donne, 6 uomini
- Docenti a contratto: 7 donne, 8 uomini
- Supplente docente: 1 donna
- Ricercatori universitari: 5 donne, 2 uomini

- Ricercatori tempo determinato: 7 donne, 3 uomini
- Docenti lingua italiana: 6 donne, 4 uomini
- CEL tempo indeterminato: 14 donne, 5 uomini
- CEL tempo determinato: 11 donne, 3 uomini
- Assegnisti: 12 donne, 8 uomini

#### **DIRIGENTI:**

- Donne: 2 (a contratto)    Uomini: 1 (seconda fascia)

#### **PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

##### **Numero totale personale a tempo indeterminato al 31.03.2018**

- Donne: 64    Uomini: 25

##### **Distribuzione nei diversi livelli:**

- Personale di categoria B: 21 donne, 9 uomini
- Personale di categoria C: 15 donne, 8 uomini
- Personale di categoria B: 18 donne, 4 uomini
- Personale di categoria EP: 10 donne, 4 uomini

#### **COMPONENTE STUDENTESCA**

##### **Totale studenti: 2041**

- Donne: 1640    Uomini: 401

<b>L2-LS</b>	<b>I ANNO</b>	<b>II ANNO</b>	<b>III ANNO</b>	<b>FC</b>	<b>TOTALE</b>
<b>ISCRITTI M</b>	15	4	5	6	30
<b>ISCRITTI F</b>	28	14	25	14	81
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>111</b>

<b>L2-ML</b>	<b>I ANNO</b>	<b>II ANNO</b>	<b>III ANNO</b>	<b>FC</b>	<b>TOTALE</b>
<b>ISCRITTI M</b>	124	91	60	47	322
<b>ISCRITTI F</b>	487	407	335	152	1381
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>1703</b>

LM-CT	I ANNO	II ANNO		FC	TOTALE
ISCRITTI M	9	5		4	18
ISCRITTI F	26	22		9	57
TOTALE GENERALE					75

LM-SL	I ANNO	II ANNO		FC	TOTALE
ISCRITTI M	12	11		8	31
ISCRITTI F	51	55		15	121
TOTALE GENERALE					152

Per quanto riguarda sia il personale docente sia il personale tecnico amministrativo, l'Università per Stranieri di Siena evidenzia una netta maggioranza di presenza femminile.

Esaminando separatamente le due categorie si può però notare come nella docenza gli uomini, in netta minoranza tra gli associati e tra i ricercatori, così come tra i CEL, sono (anche se di una sola unità) in maggioranza tra i professori ordinari, oltretutto tra i professori a contratto.

Il personale tecnico-amministrativo è invece composto in tutte le categorie da un numero nettamente maggiore di donne, con percentuali più o meno simili: 70% nella categoria B, 65% in C, 82% in D (dove si verifica la percentuale maggiore di donne), 71% in EP.

Anche per quanto riguarda la componente studentesca, il rapporto donne /uomini è decisamente a favore delle prime, che rappresentano l'80% del totale. Come si può vedere dai grafici in allegato, questa percentuale generale rimane più o meno costante nei diversi corsi di laurea, con un minimo del 73% nel corso di laurea triennale in Lingua e Cultura Italiana.

### **Interventi a favore del benessere lavorativo e organizzativo**

Con il termine "*benessere organizzativo*" si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza e produttività di una struttura pubblica. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano.

La legge n.183/2010 all'art.21 raccomanda che le Pubbliche Amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione e "*un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo*" aprendo così al PAP lo spazio per l'introduzione di misure che non

mirino soltanto a rimuovere possibili discriminazioni tra e nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche, positivamente, a migliorare e qualificare il benessere lavorativo.

A questi fini saranno poste in essere le seguenti azioni:

### **1) Monitoraggio del benessere organizzativo**

Si ritiene opportuno avviare un progetto di monitoraggio del benessere organizzativo, analizzando i dati per categorie (distinguendo ad esempio la componente docente dal personale tecnico-amministrativo), per poter attuare interventi mirati. Poiché annualmente l'Ateneo somministra a tutto il personale un questionario che ha una parte rilevante dedicata a questo tema, si propone di stabilire una collaborazione con l'Amministrazione in modo da poter eventualmente contribuire all'elaborazione delle domande e all'analisi dei dati raccolti, per evitare duplicazione di rilevazioni.

### **2) Formazione per il benessere organizzativo**

In base anche all'analisi dei risultati del monitoraggio saranno intrapresi percorsi di formazione che intervengano in particolare sulla conciliazione dei conflitti e sulla gestione delle risorse umane attraverso:

- a) corsi di formazione, anche in collaborazione con altre aziende o istituzioni presenti sul territorio, rivolti al personale avente compiti di gestione delle risorse umane, direzione e coordinamento di strutture
- b) seminari rivolti a tutto il personale sul tema della conciliazione, del benessere organizzativo e della composizione dei conflitti sui luoghi di lavoro.

Nell'ambito del condiviso impegno con l'Ateneo per l'individuazione di modi e strumenti efficaci per migliorare e qualificare il benessere lavorativo e per contribuire a una formazione continua sui temi di pertinenza, il CUG manifesta infine la propria disponibilità (per i temi di propria pertinenza) a collaborare in futuro alla definizione del *Piano di formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo* promosso dall'Amministrazione annualmente.

### **Erogazione di sussidi e benefit economici al personale (ai sensi dell'art. 65 CCNL 2016-2018)**

In base all'art. 65 del CCNL 2016-2018 si intende definire i criteri per l'attribuzione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti dell'Ateneo, con particolare attenzione a situazioni di disagio economico, al fine di supportare il personale in relazione a spese di varia natura che deve sostenere per sé e per la propria famiglia (spese mediche, spese per istruzione dei figli, trasporto pubblico) su fondi stanziati stabilmente.



## **Telelavoro e smart working**

Per favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e vita familiare si ritiene ormai indispensabile l'attivazione di modalità lavorative diverse, previste e promosse anche dalla normativa recente per le pubbliche amministrazioni. Tra queste:

- 1) **Telelavoro.** Modalità alternativa di lavoro che consente al dipendente che si trova in particolare situazione di continuare a svolgere l'attività lavorativa da casa, conciliando le esigenze personali con quelle lavorative, con un'organizzazione personale dei tempi di lavoro nell'arco della giornata, senza subire decurtazioni del trattamento economico. Come noto, ai sensi della normativa vigente (L. n. 191/1998, D.P.R. n.70/1999 e Accordo quadro del 23 marzo 2000), l'attivazione del telelavoro è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane.
- 2) **Smart working.** Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordi integrativi, tra dipendente e datore di lavoro e sull'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto utilizzando ad esempio pc portatili, tablet e smartphone. Si tratta di una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, contemporaneamente, favorisce la crescita della sua produttività. La definizione di smart working, contenuta nella legge n.81/2017, pone l'accento sulla flessibilità organizzativa ma va oltre: in modo strutturato e organico, valorizza l'autonomia del personale e la sua capacità di raggiungere gli obiettivi, innovando l'interazione col responsabile, col team di lavoro e con l'utenza.

## **Iniziative di ricerca e di formazione**

- 1) **Catalogo bibliografico di genere dell'Ateneo.** L'azione mira a portare alla luce e a valorizzare la presenza degli studi di genere all'interno del patrimonio librario dell'Ateneo. Si intende partire con la pubblicazione (anche su supporto informatico) di un repertorio bibliografico che dia conto della consistenza, all'interno della biblioteca dell'Ateneo, della presenza di pubblicazioni sugli studi di genere e sulle pari opportunità.
- 2) **Organizzazione di incontri aventi ad oggetto il ruolo del genere e della cultura di genere nella formazione universitaria delle diverse figure professionali.** Si tratta di iniziative già ampiamente promosse in passato dal CPO e dal CUG, che si intende continuare a promuovere nel

prossimo triennio attraverso inviti tesi a coinvolgere esperte/i in ambito nazionale e internazionale in diversi ambiti disciplinari.

**3) Schedatura e monitoraggio delle tesi di laurea e di dottorato, discusse nell'Ateneo negli ultimi dieci anni, che presentino contenuti specifici o un'attinenza con la cultura di genere.**

Attraverso tale iniziativa il CUG si propone di recuperare e fornire indicazioni riguardo la presenza e l'attenzione alle tematiche di genere in una fase cruciale come quella dell'elaborazione del lavoro di tesi, in cui trova compimento il singolo percorso di studio e di formazione, nonché di ricerca. L'iniziativa assume un rilievo particolare alla luce della recente istituzione di un Premio per tesi di laurea e per pubblicazioni di dottori di ricerca finanziato dalla Regione Toscana e riservato ai laureati degli Atenei toscani. L'Università per Stranieri di Siena ha il ruolo di ente coordinatore del Premio, che si articola in tre edizioni (la prima si è tenuta nell'a.a. 2017-2018).

**4) Promozione di pubblicazioni dedicate agli Studi di genere,** all'interno delle quali saranno ospitati scritti di ricerca e atti di convegni e seminari organizzati dal CUG, senza vincoli disciplinari ma in vario modo inerenti il tema della lotta alle discriminazioni, i gender studies e le pari opportunità.

**5) Promozione degli studi di genere.** Si prevede l'organizzazione di seminari interdisciplinari rivolti agli studenti e alle studentesse, che ci si augura possano rientrare all'interno dei piani di studio a seguito di accordo col Direttore di Dipartimento, con i Coordinatori dei quattro CdS attivi nell'Ateneo e col Consiglio di Dipartimento, così come auspicato dalle *Indicazioni per Azioni positive del MIUR su temi di genere nell'università e nella ricerca*, al paragrafo 7.

**6) Attività di collaborazione con enti universitari italiani e stranieri per l'approfondimento, in prospettiva comparata, delle tematiche inerenti le funzioni del CUG.**

### **Interventi per la popolazione studentesca**

Gli interventi previsti nel presente documento rappresentano uno strumento di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere dei singoli individui in diversi aspetti della vita universitaria.

Dal momento della sua istituzione, il CUG si è dimostrato sensibile alle diverse necessità della collettività, impegnandosi nel registrare la necessità di servizi rivolti specificamente alla componente studentesca.

In particolare, il CUG ha collaborato con l'Ateneo in relazione ai seguenti interventi:

1. Un servizio di counseling psicologico gratuito, volto a sostenere gli studenti nell'affrontare le diverse difficoltà relative ai particolari stati psico-fisici connessi alla quotidianità della vita universitaria, non necessariamente legati ad un particolare disturbo psicologico. L'attività di counseling ha quindi come obiettivo quello di promuovere un ambiente di studio sereno, attraverso uno spazio di ascolto e dialogo necessario per il benessere psico-fisico generale di ogni individuo.
2. L'attivazione e la gestione di una "carriera Alias" per persone in transizione di genere, fondamentale per garantire alle studentesse e agli studenti un ambiente privo di discriminazioni, nel pieno rispetto della libertà individuale e del diritto all'esercizio dell'identità di genere come elemento costitutivo del diritto all'identità della persona.

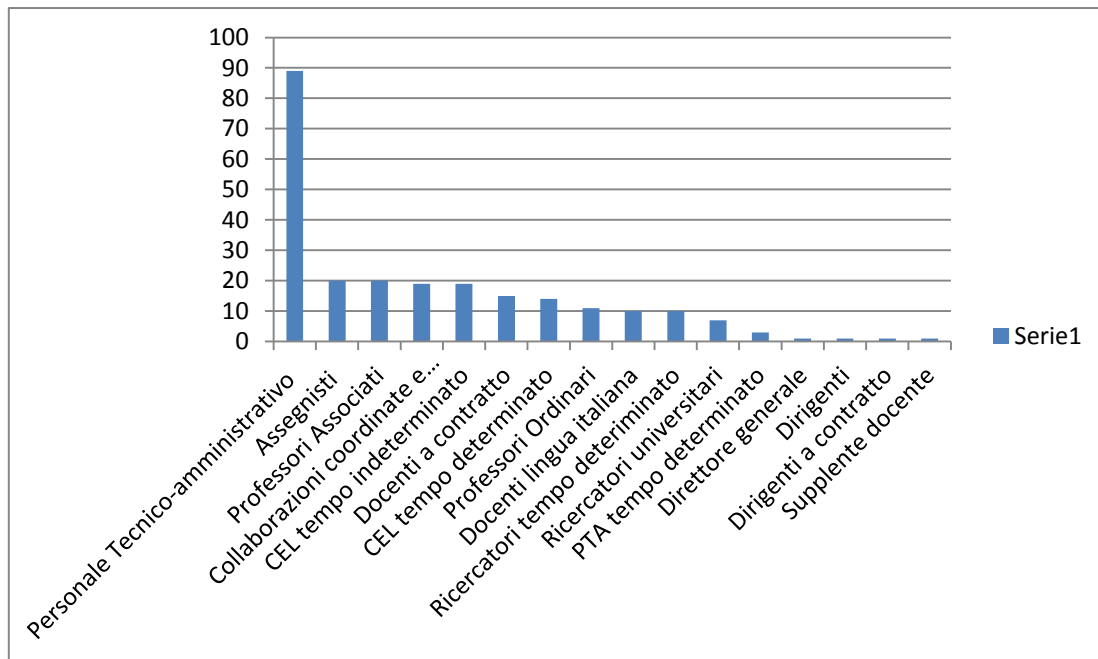
L'Università per Stranieri di Siena è un Ateneo attento alle esigenze della popolazione studentesca e impegnato nell'eliminazione di ogni forma di discriminazione. In questa prospettiva, la promozione di un paritario accesso alla formazione e ai più alti livelli di studio previsti nel nostro paese, eventuale preludio ad un accesso lavorativo corrispondente, deve prevedere e promuovere tutte quelle azioni positive tese a rimuovere le barriere che impediscono una piena realizzazione della persona in ogni sua differenza, uomo o donna, abile o disabile.

Per quanto riguarda gli interventi da poter attivare in futuro, si individuano i seguenti obiettivi:

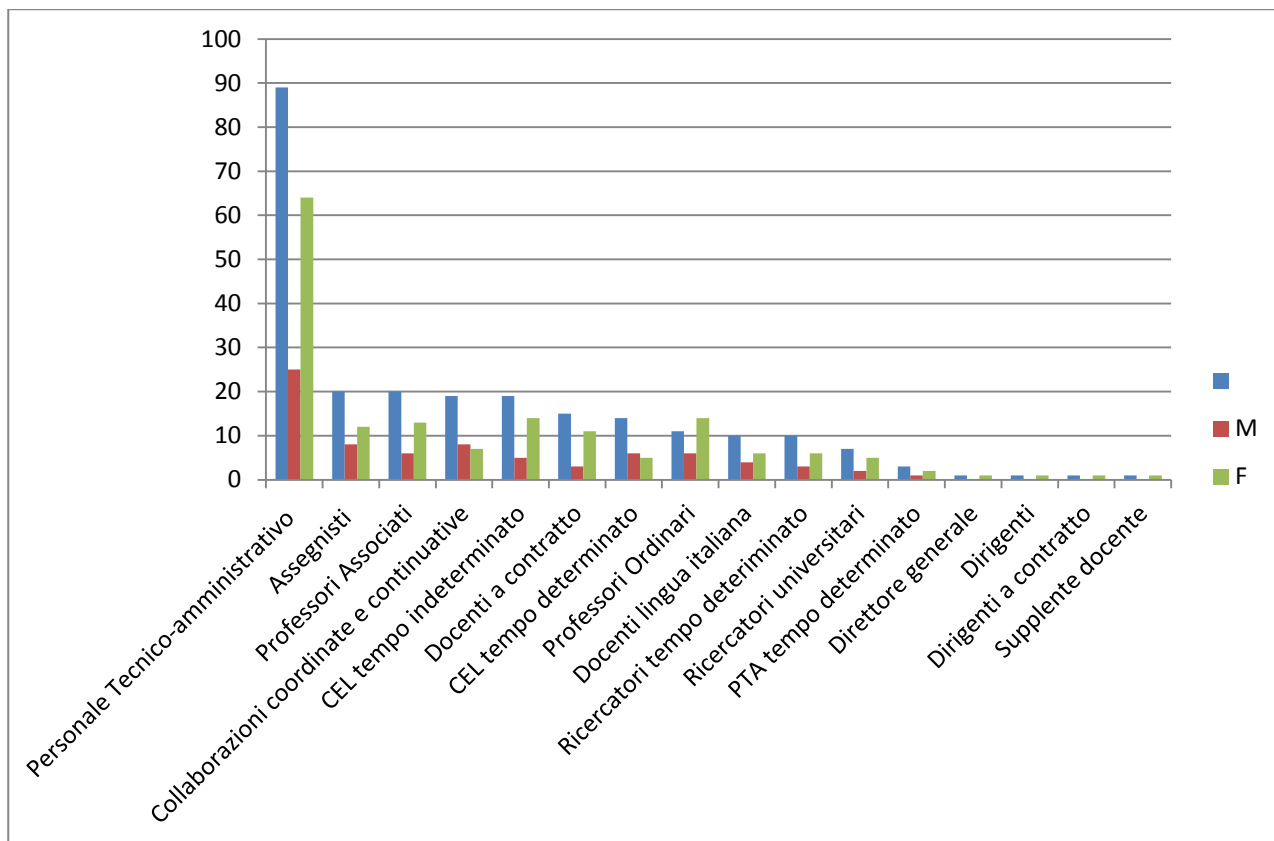
1. Collaborazione con l'Ateneo per l'ampliamento e il miglioramento di alcuni aspetti della "carriera Alias", già attiva nel nostro Ateneo, in modo da ridurre al minimo le criticità e renderla più inclusiva.
2. Collaborazione con l'Ateneo per la creazione di almeno un servizio igienico gender-free, con lo scopo eliminare le discriminazioni basate sul genere e di abbattere la distinzione binaria uomo-donna. La creazione di questo spazio è rivolta a includere le persone in transizione di genere e le identità non binarie, senza andare incontro a discriminazioni e senza che venga minato il diritto di esercitare la propria identità di genere.
3. Collaborazione con l'Ateneo per l'istituzione di una figura professionale che si occupi dell'accoglienza degli studenti con disabilità e con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) quando richiesto specificamente dagli studenti interessati. Questo servizio ha come scopo quello di sostenere gli studenti nell'affrontare le difficoltà che possono incontrare durante il percorso di studio, in modo da garantire l'inclusione e una più attiva partecipazione alla vita universitaria.

## ORGANICO PERSONALE UNIVERSITÀ PER STRANIERI DI SIENA

### Dati totali



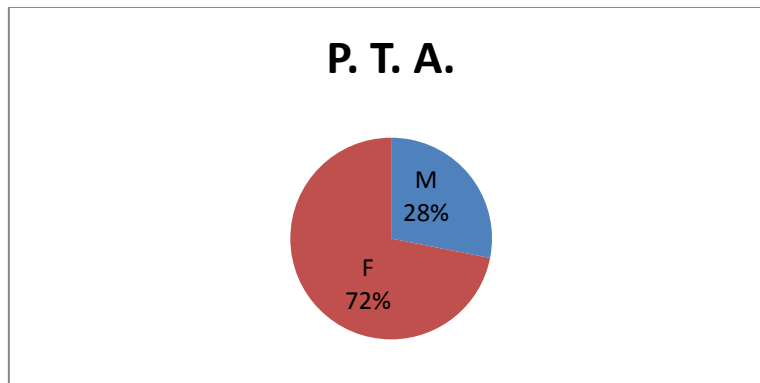
### Dati generali suddivisi per genere



# PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

## NUMERO TOTALE PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Donne: 64 Uomini: 25

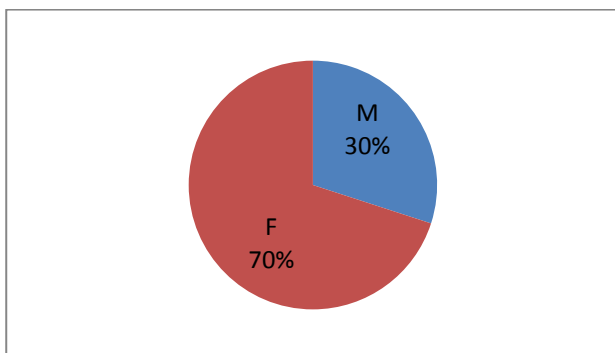


## DISTRIBUZIONE NEI DIVERSI LIVELLI:

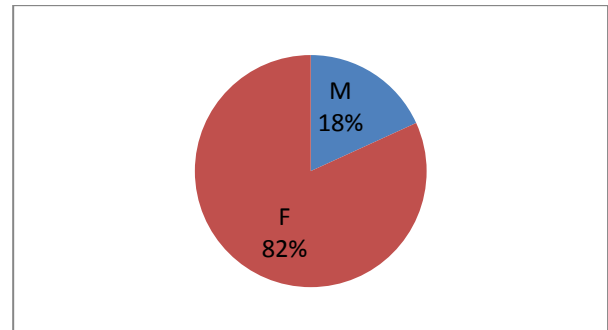
### Dirigenti

Donne: 2 (a contratto) Uomini: 1 (seconda fascia)

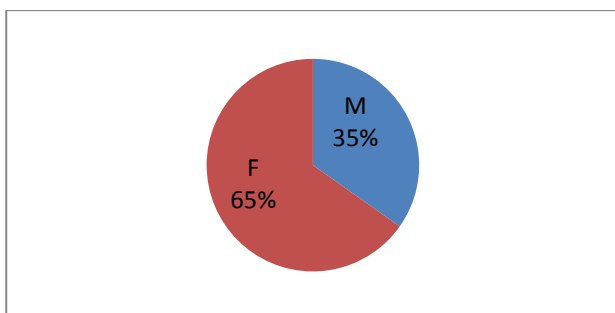
**Personale di categoria B:** 21 donne, 9 uomini



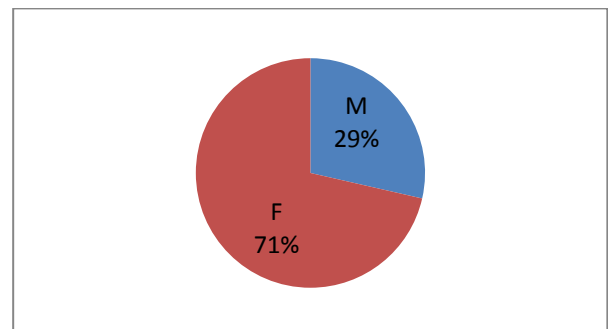
**Personale di categoria D:** 18 femmine, 4 maschi



**Personale di categoria C:** 15 femmine, 8 maschi



**Personale di categoria EP:** 10 femmine, 4 maschi



# PERSONALE DOCENTE

## Numero totale docenti

Professori Ordinari: 5 donne, 6 uomini

Professori Associati: 14 donne, 6 uomini

Docenti a contratto: 7 donne, 8 uomini

Supplente docente: 1

Ricercatori universitari: 5 donne, 2 uomini

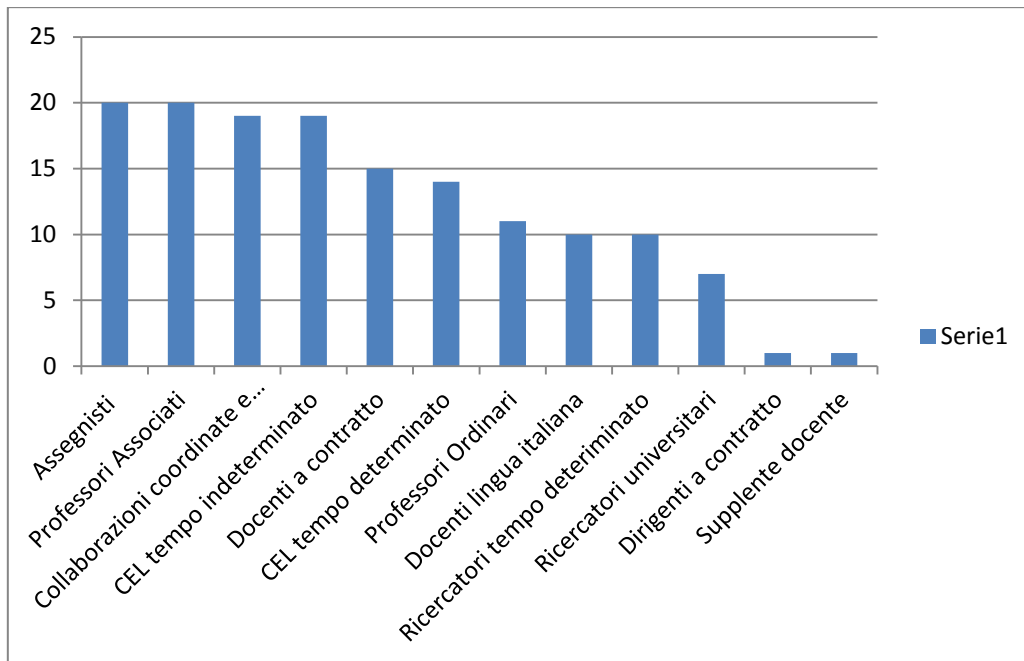
Ricercatori tempo determinato: 7 donne, 3 uomini

Docenti lingua italiana: 6 donne, 4 uomini

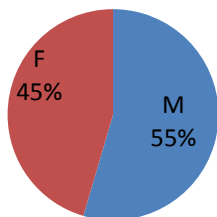
CEL tempo indeterminato: 14 donne, 5 uomini

CEL tempo determinato: 11 donne, 3 uomini

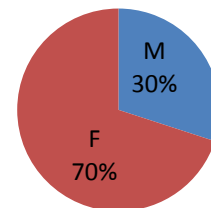
Assegnisti: 12 donne, 8 uomini



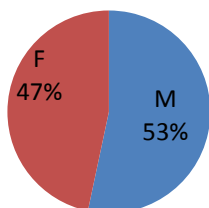
## Professori Ordinari



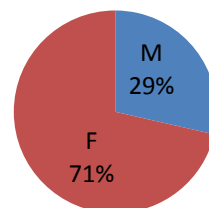
## Professori Associati



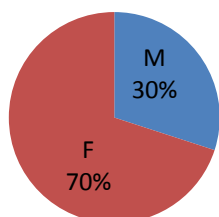
### Docenti a contratto



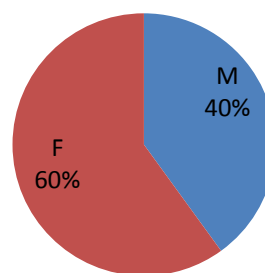
### Ricercatori



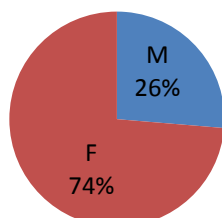
### Ricercatori a tempo determinato



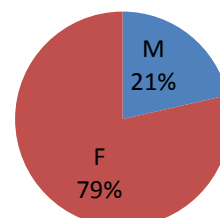
### Docenti di lingua



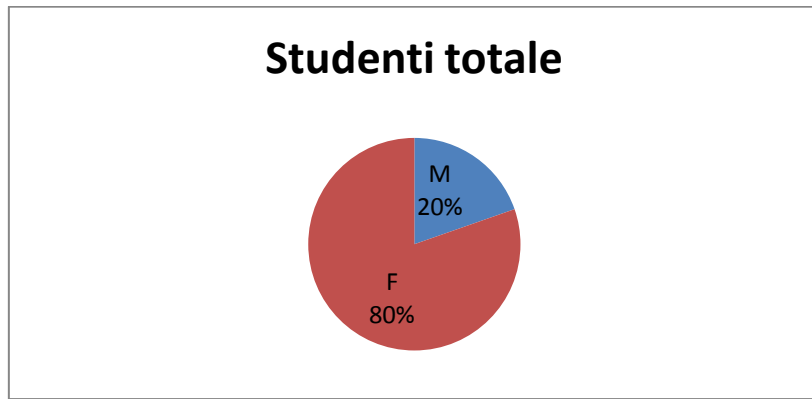
### CEL tempo indeterminato



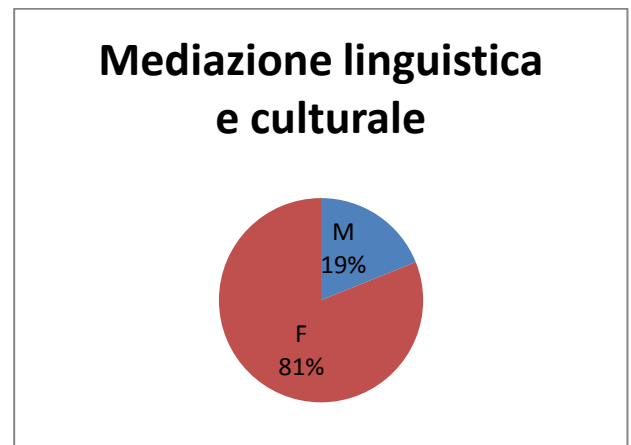
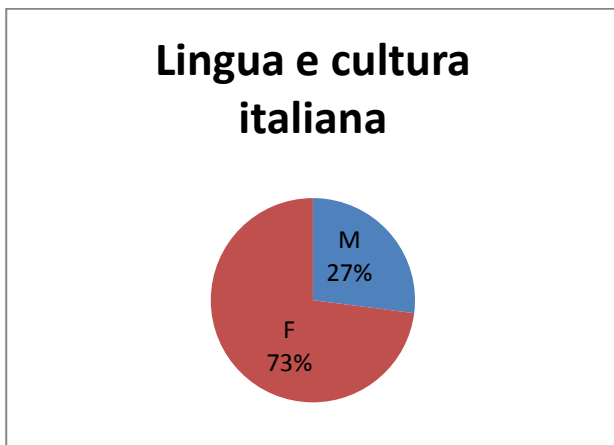
### CEL A TEMPO DETERMINATO



# COMPONENTE STUDENTESCA



## Laurea triennale



## Laurea Magistrale

