BILANCIO DI GENERE 2020

SINTESI

UNIVERSITÀ DEL SALENTO

La stesura del Bilancio è stata a cura di un gruppo di lavoro appositamente istituito dal Rettore e dal Direttore Generale
e di cui hanno fatto parte, con il coordinamento di Anna Maria Cherubini, le docenti Monica Mc Britton, Emanuela Ingusci e Claudia Sunna, i docenti Enrico Ciavolino e Andrea Ventura, le dottoresse Monica Croce, Sabina Mastrolia e Stefania Presicce. Ha collaborato il dottor Fulvio Signore.

Eguali
Opportunità
UniSalento

comitato
unico
di garanzia

PREMESSA

In questa breve presentazione si intende offrire un resoconto di alcuni dei punti cruciali emersi dall'analisi contenuta nel Bilancio di Genere 2020, al quale si rimanda per maggiori informazioni ed approfondimenti.

La presentazione è strutturata seguendo la composizione della comunità accademica della nostra università e quindi prende in esame studenti, personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo.

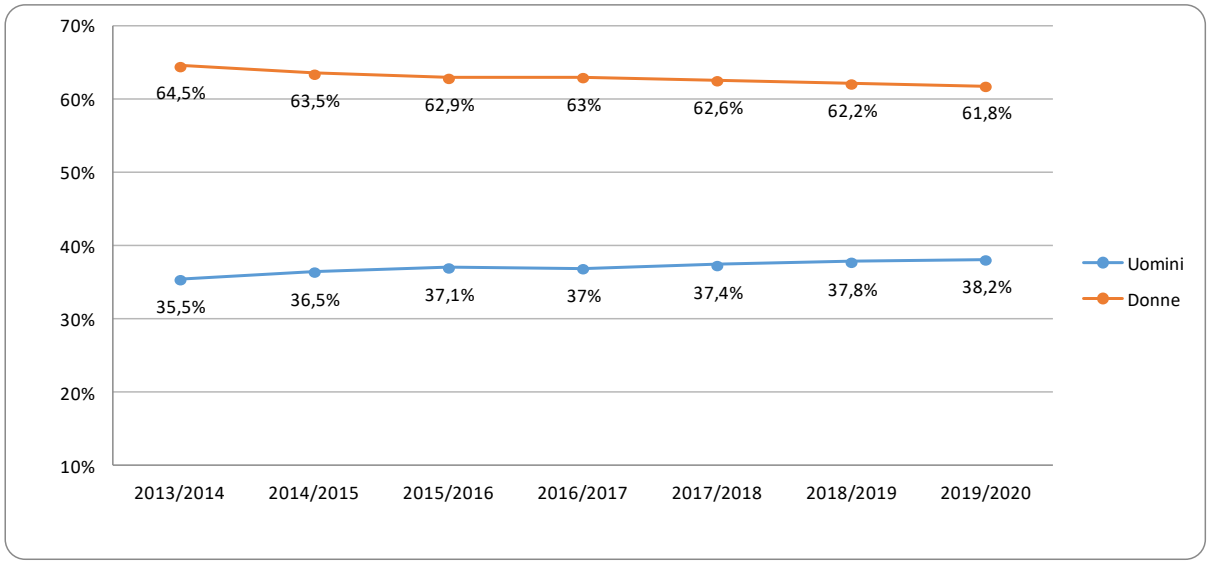
Ai fini di facilitare la lettura osserviamo che per alcuni indicatori significativi si è fatto un confronto sia con dati nazionali che con il gruppo di atenei *benchmark*, scelti per caratteristiche analoghe ad UniSalento. I dati sono raccolti, ove possibile, per serie storiche per l'ultimo triennio 2017-2019. In questa presentazione riporteremo spesso solo l'ultimo anno per ragioni di spazio, visto che generalmente le oscillazioni sono minime.

STUDENTESSE E STUDENTI

DESCRIZIONE DEL CONTESTO

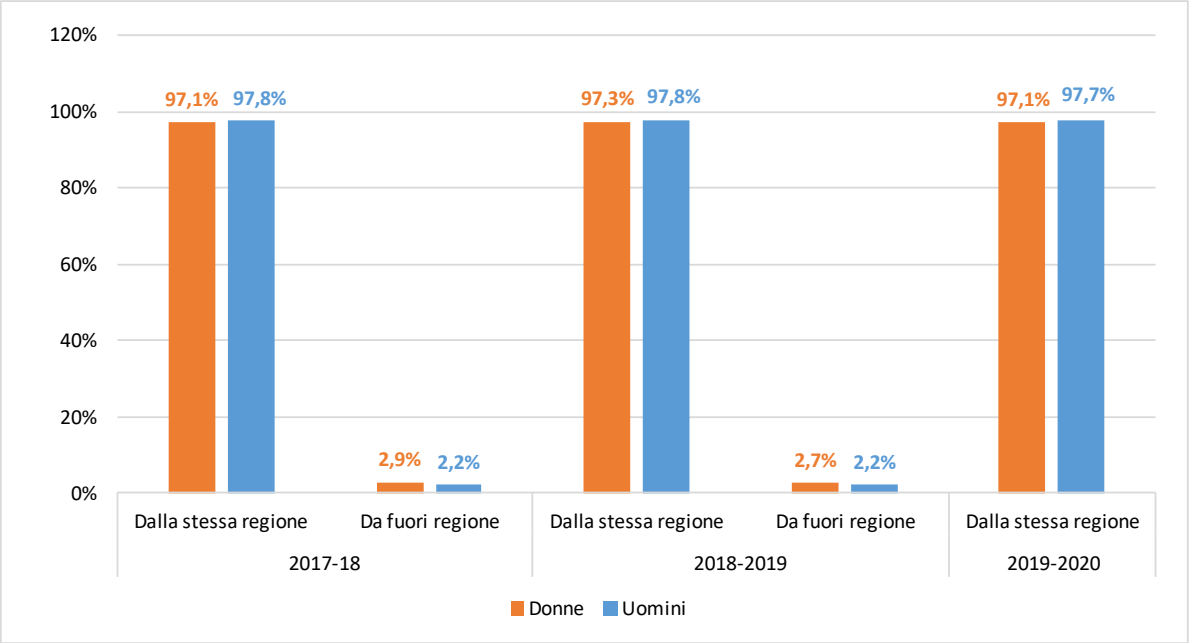
La distribuzione della componente studentesca è caratterizzata da una **forte preponderanza femminile**: nel 2019 si osserva il 62% di donne contro il 38% di uomini, su un totale di 17.574 iscrizioni nel 2019. La costante seppur lieve riduzione del divario percentuale, che vede in aumento la percentuale di iscritti, può essere in parte spiegato dall'evoluzione dell'offerta formativa dell'ateneo, che negli ultimi anni ha attivato nuovi corsi di studio per accrescere in assoluto l'attrattività studentesca, con un impatto relativamente maggiore sul genere maschile.

Figura 1: ***Serie storica della percentuale di genere della componente studentesca, dall'anno accademico 2013-14 al 2019-2020***



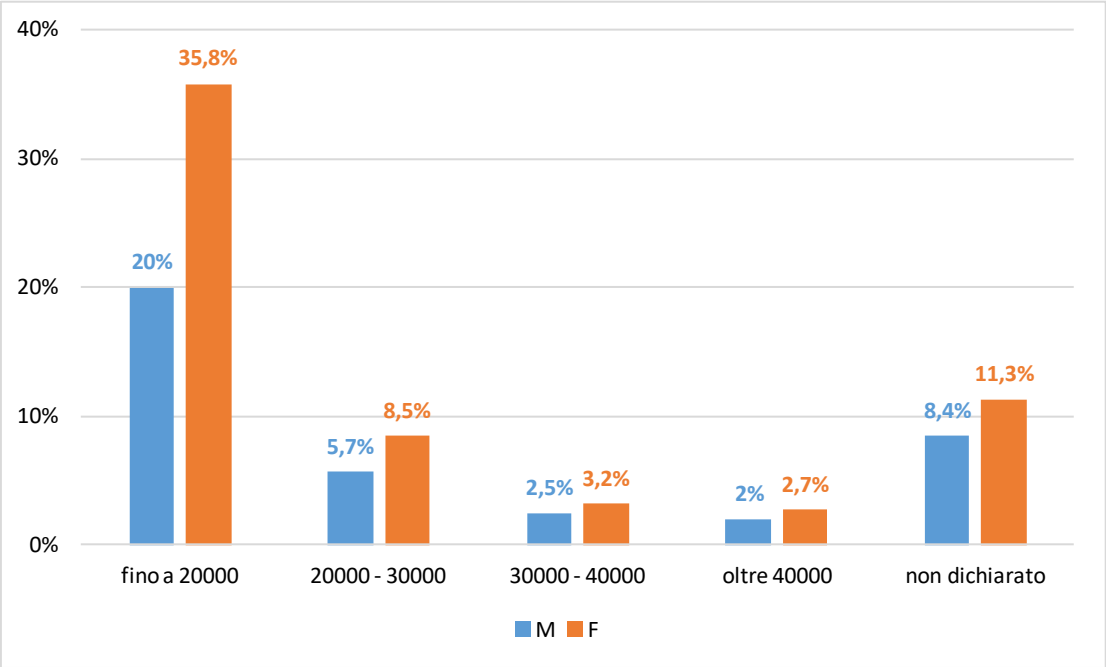
Si evidenzia che la quasi totalità di iscritti/e proviene dalla Regione.

Figura 2: ***Provenienza degli/lle studenti/sse di UniSalento suddivisa per genere***



Per descrivere completamente il contesto riportiamo anche la **distribuzione del reddito** secondo il parametro ISEE (non essendoci variazione significative riportiamo solo il 2019), nella quale si evidenzia che il **56%** degli iscritti nel 2019 dichiara un ISEE inferiore a 20000 EUR, quindi un reddito che permette la totale o una significativa riduzione della tassazione universitaria.

Figura 3: ***Distribuzione ISEE per genere riferita all'anno 2019***



Altro dato significativo è dato dalla provenienza sociale di studenti e studentesse, secondo i dati AlmaLaurea, dai quali si evince che più del 77% di iscritti/e non ha genitori laureati e più del 30% non ha genitori con titolo di studio.

Tabella 1: ***Estrazione sociale di Laureate/i in UniSalento***

	Genitori senza titolo di laurea		Genitori senza titoli di studio	
	M	F	M	F
Laureati triennale	77,4	83,9	30,3	41
Laureati magistrale	77,3	82	30,1	38,5
Laureati ciclo unico	67,3	75	23,6	32,5
Totale complessivo	**74**	**80,3**	**28**	**37,3**

SCELTE DI STUDIO

Le scelte di studio sono descritte nel grafico seguente, dove abbiamo scelto un raggruppamento per Dipartimenti, che meglio descrivono le aree di studio. Con l'eccezione dei corsi di laurea in economia, a composizione neutra, si evidenzia una prevalenza femminile (la prevalenza di un genere oltre il 60% definisce il corso come *segregato*) nelle aree non tecnico-scientifiche. In queste ultime si nota una prevalenza maschile nelle ingegnerie ed una distribuzione più equilibrata nei corsi di area matematica, fisica, biologica.

Figura 4***: Percentuale iscritte/i per genere e Dipartimento anno 2019***

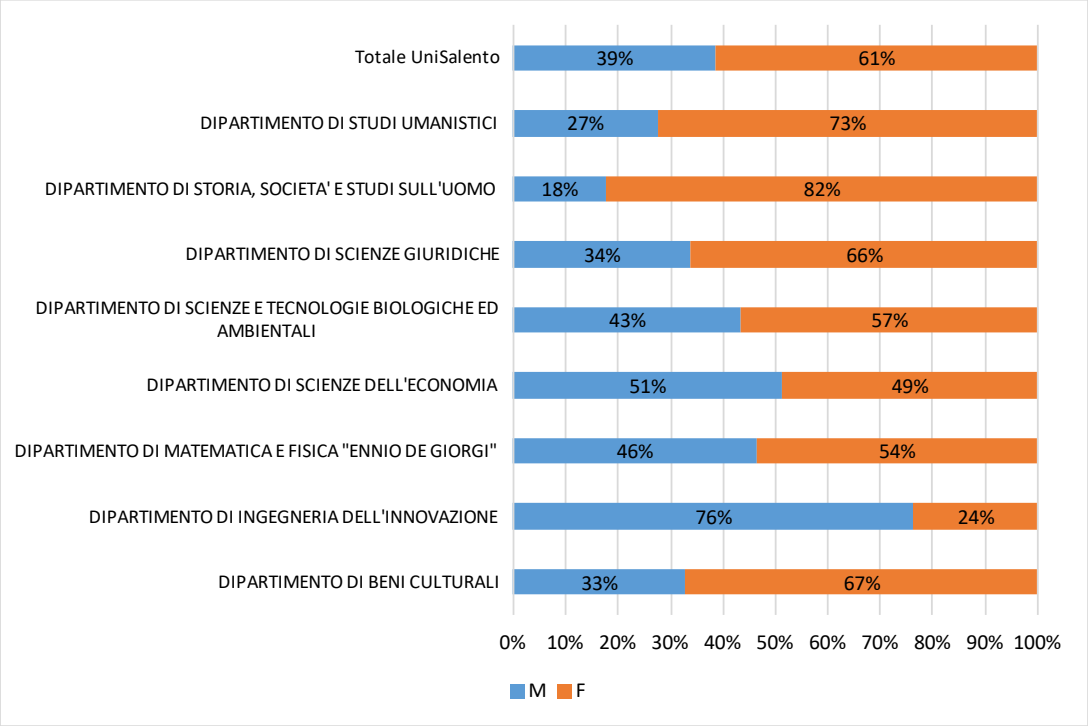


Tabella 2: ***Dati di iscritte/i per genere e Dipartimento UniSalento***

DIPARTIMENTO	Maschi	*Femmine*	Totale
DIPARTIMENTO DI BENI CULTURALI	236	*482*	**718**
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DELL'INNOVAZIONE	1738	*539*	**2277**
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E FISICA "ENNIO DE GIORGI"	276	*320*	**596**
DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELL'ECONOMIA	1416	*1350*	**2766**
DIPARTIMENTO DI SCIENZE E TECNOLOGIE BIOLOGICHE ED AMBIENTALI	934	*1216*	**2150**
DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE	590	*1152*	**1742**
DIPARTIMENTO DI STORIA, SOCIETA' E STUDI SULL'UOMO	777	*3614*	**4391**
DIPARTIMENTO DI STUDI UMANISTICI	806	*2128*	**2934**
Totale Unisalento	**6773**	***10801***	**17574**

Notiamo che questa distribuzione riprende la tendenza nazionale, con l'eccezione delle discipline scientifiche. Infatti, l'andamento nazionale vede per le discipline STEM (matematica, fisica, scienze della vita e ingegneria) una prevalenza di studenti, prevalenza che permane anche escludendo ingegneria. Per UniSalento la distribuzione quasi paritaria di iscritti/e nelle discipline scientifiche (matematica, fisica e biologia), a fronte di una nettissima prevalenza di studentesse nelle iscrizioni, già suggerisce una controtendenza, confermata dai dati AlmaLaurea su laureati/e, di cui qui riportiamo il 2019:

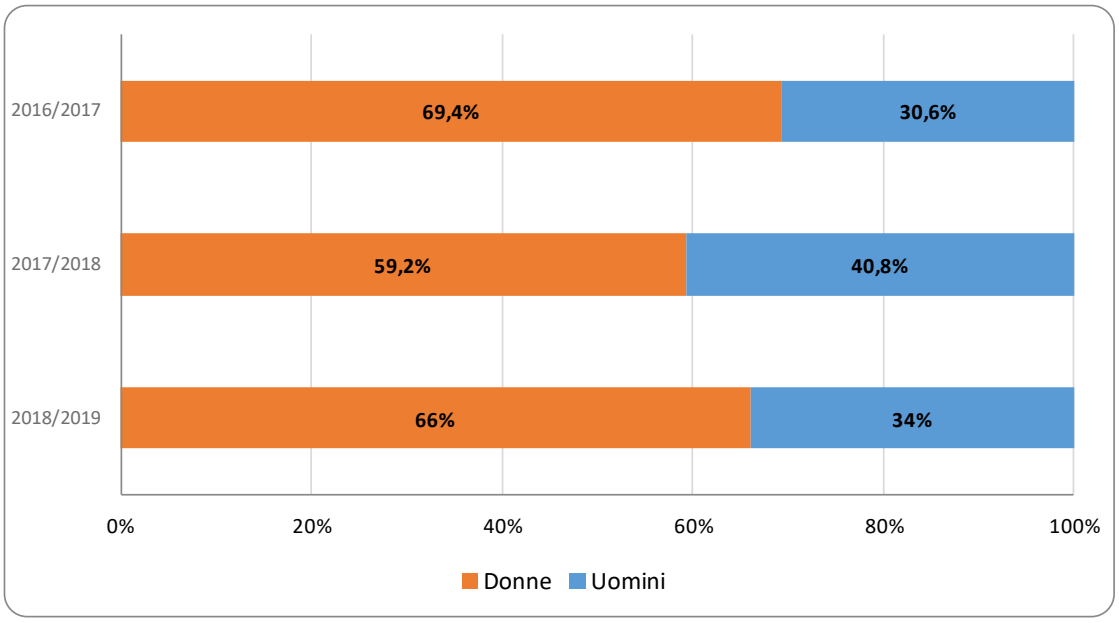
Tabella 3: ***Percentuale di Laureate/i di UniSalento e in Italia per genere nell'area STEM (senza Ingegneria)***

	UniSalento				Italia			
	Triennale		Magistrale		Triennale		Magistrale	
	M	F	M	F	M	F	M	F
STEM senza Ingegneria	27%	71%	31%	69%	64%	36%	57%	43%

MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Si riscontra grande disponibilità alla mobilità attraverso i programmi di studio internazionali: come evidenzia il grafico in Figura 5, la distribuzione per genere di studentesse e studenti in questi programmi rispecchia a grandi linee la distribuzione per genere nelle iscrizioni, con un ulteriore incremento percentuale rispetto alle iscrizioni rilevato nel primo e ultimo anno. Pur in assenza di mobilità regionale, studenti e studentesse di UniSalento usufruiscono, quindi, delle opportunità di mobilità offerte dai programmi universitari.

Figura 5***: Percentuale di studenti e studentesse UniSalento in programmi internazionali, in uscita***



PERFORMANCE

Il grafico in Figura 6 e, ancor meglio la Tabella 4, evidenziano (per il 2019) che il 49% delle laureate ha un voto di laurea superiore a 106/100 contro il 43% dei laureati. Questo indicatore, incrociato con gli indicatori

di conclusione dei corsi di studio nei tempi previsti, indica in generale una migliore performance femminile: il grafico riportato in Figura 7 per il 2019 indica il 59% di laureate triennali in corso contro il 44% di laureati, che sale al 67% di laureate magistrali contro il 62% di laureati.

Figura 6***: Distribuzione percentuale di Laureate/i per voto di laurea, anno 2019***

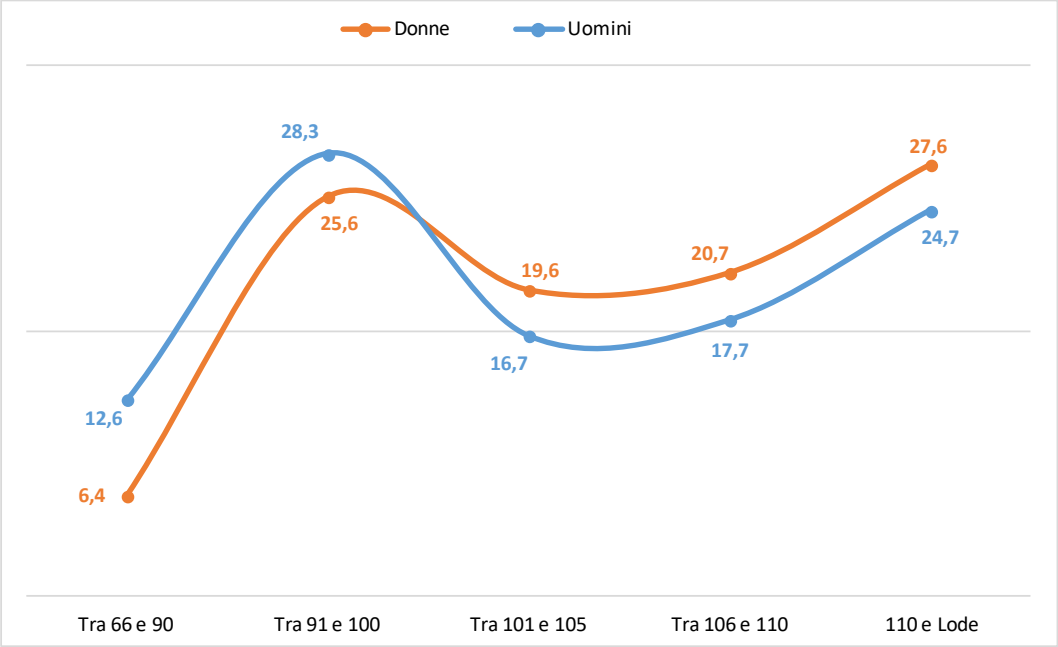
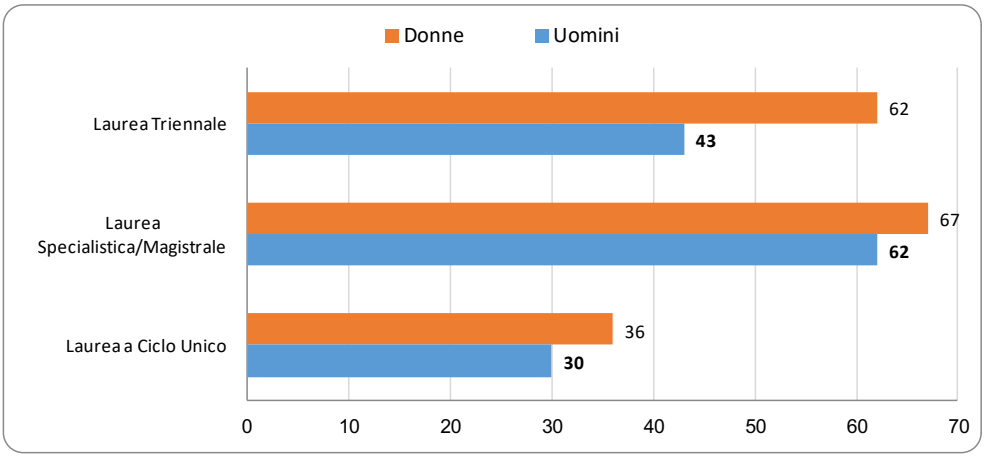


Tabella 4: ***Dati per genere e voto di laurea, anno 2019***

	Donne	Uomini
Voto compreso tra 66 e 90	129	139
Voto compreso tra 91 e 100	513	312
Voto compreso tra 101 e 105	393	184
Voto compreso tra 106 e 110	415	195
110 e Lode	554	272
Totale	**2004**	**1102**

Figura 7***: Percentuale di Laureate/i in corso nell'anno solare 2019***



OCCUPAZIONE

I dati per laureati/e magistrali indicano una percentuale maggiore di laureati maschi tra gli occupati, rispetto alle donne, sia dopo un anno dalla laurea che dopo 5 (vedi Figura 8 e Figura 9).

Figura 8***: Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a 1 anno***

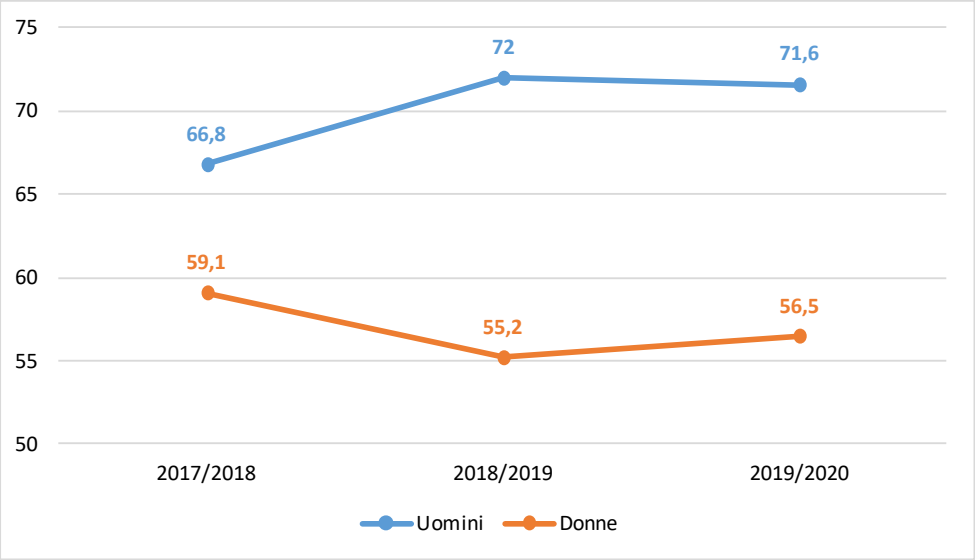


Figura 9: ***Tasso di occupazione Laureate/i suddiviso per corsi Magistrali e Magistrali a Ciclo Unico a 1 anno***

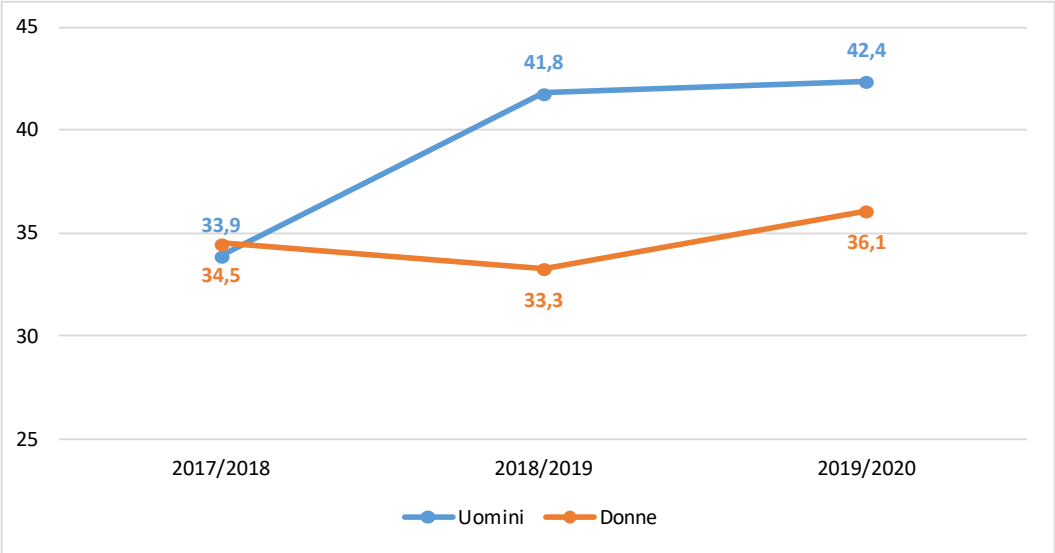


Figura 10: ***Tasso di occupazione Laureate/i Magistrali a 5 anni***

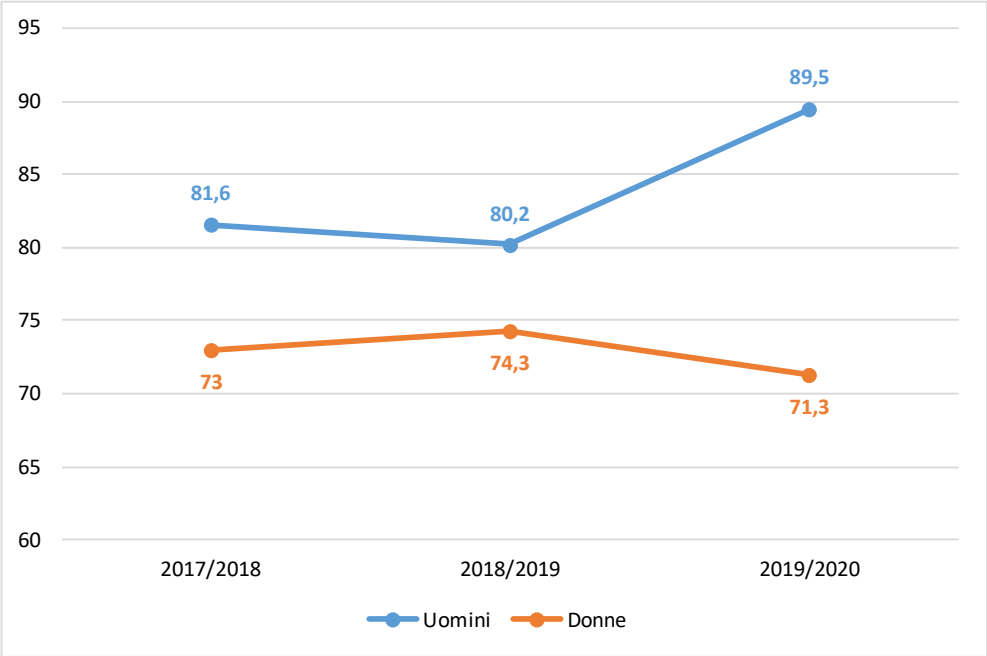
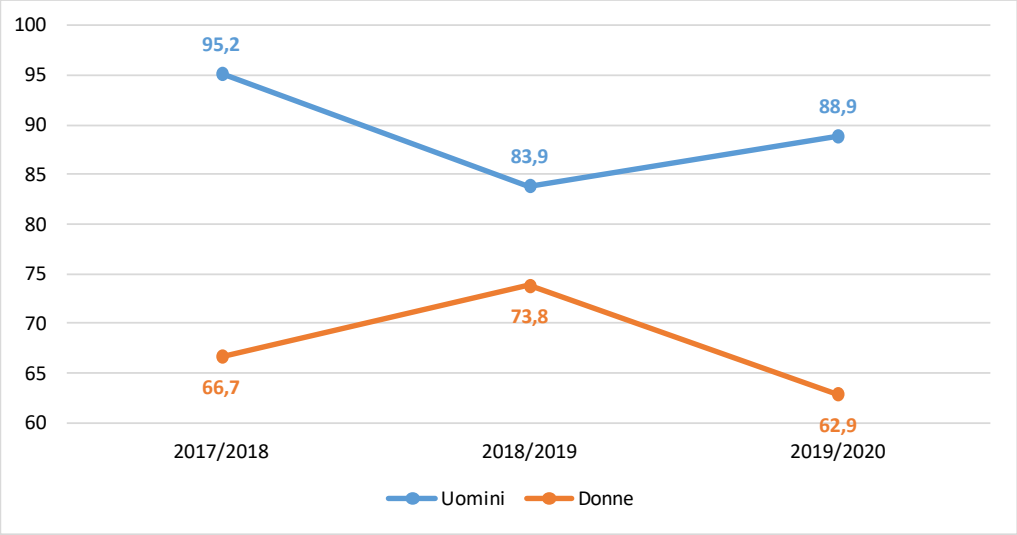
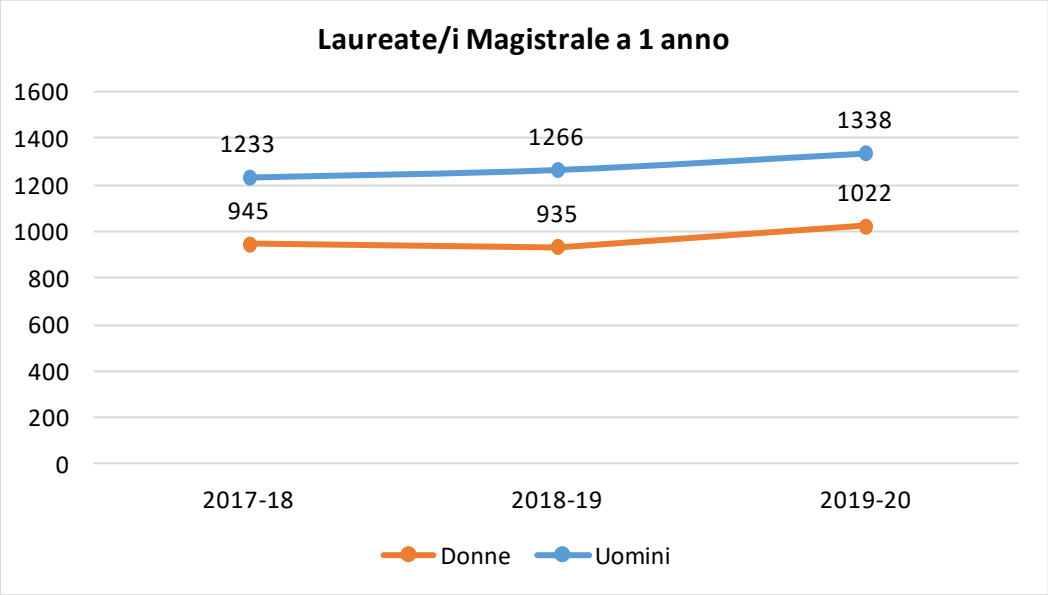


Figura 11***: Tasso di occupazione Laureate/i a Ciclo Unico a 5 anni***



La retribuzione mensile netta evidenzia un divario a sfavore delle occupate generalmente di circa 300 euro (Figura 12 e Figura 13).

Figura 12: ***Retribuzione mensile di Laureate/i di corsi Magistrali e Magistrali ciclo unico a 1 anno dalla laurea***



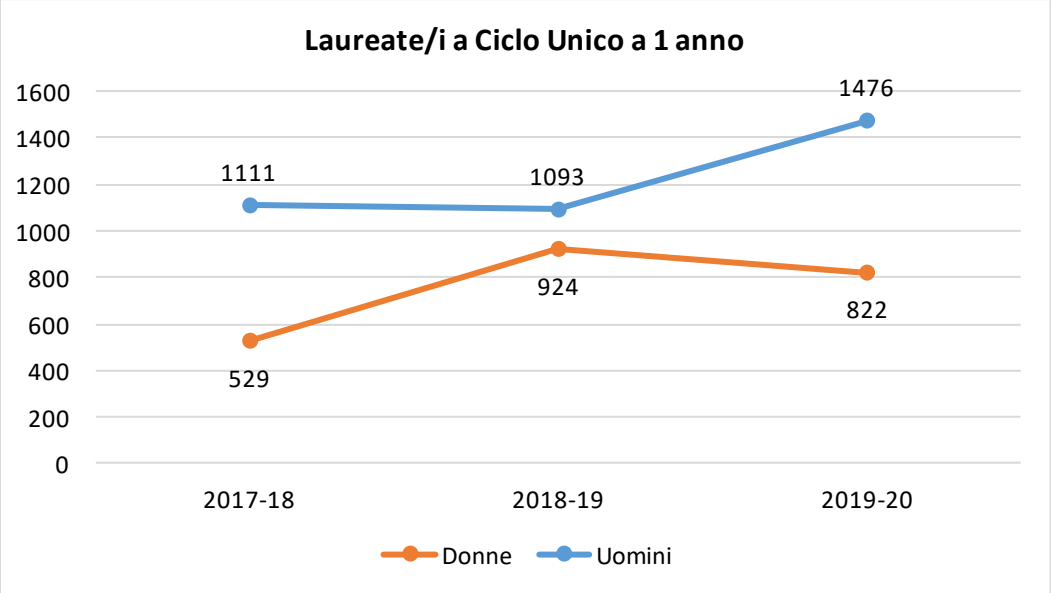
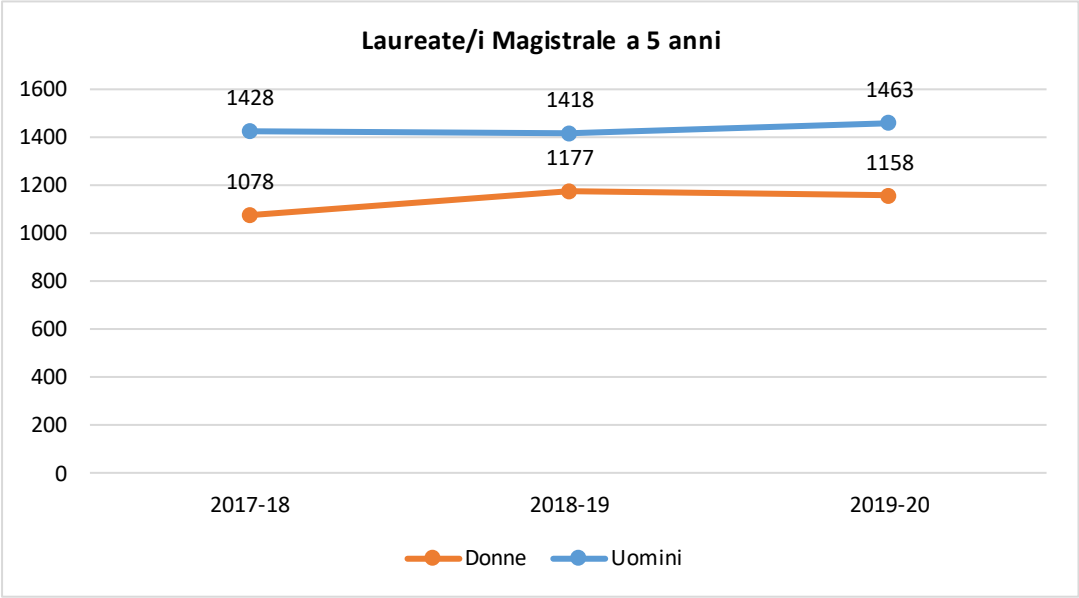
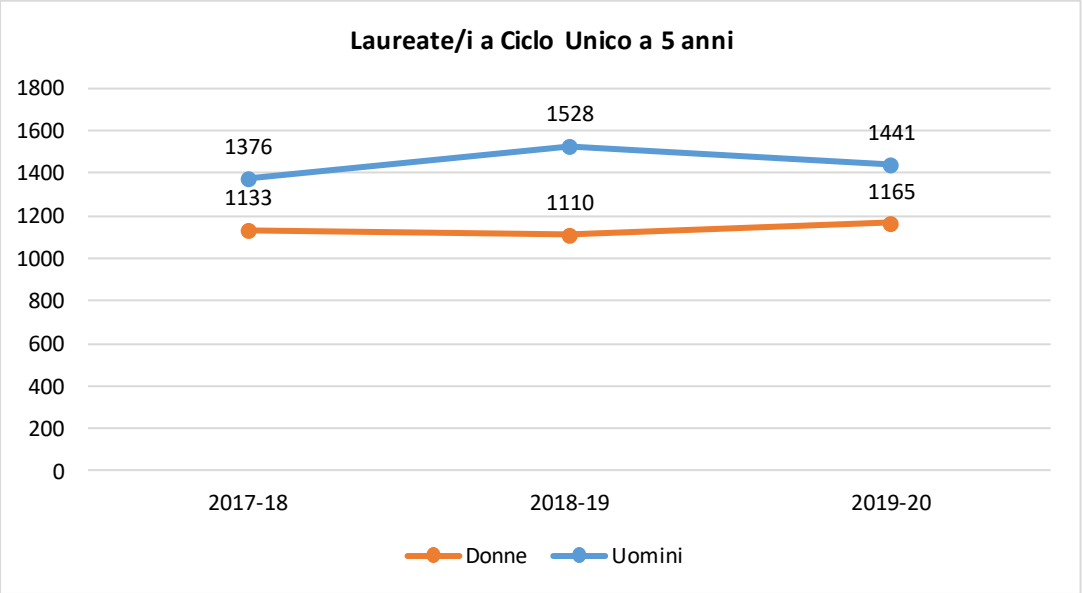


Figura 13: ***Retribuzione mensile Laureate/i Magistrali e Magistrali a ciclo unico a 5 anni dalla laurea***

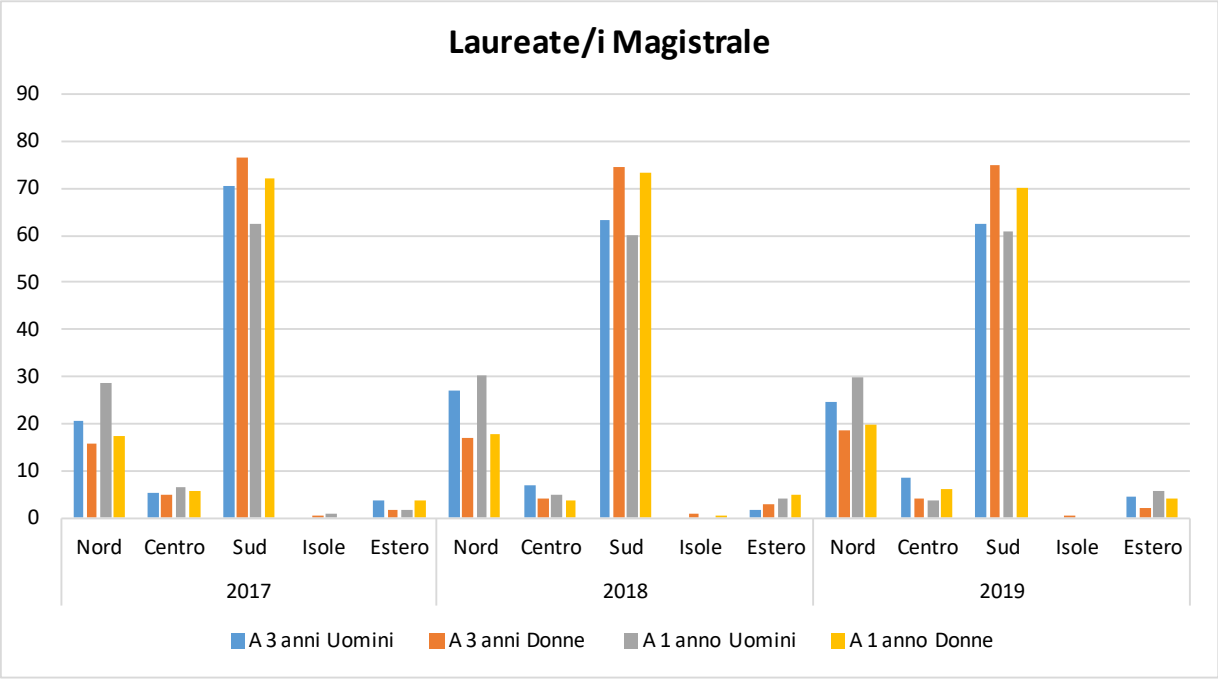


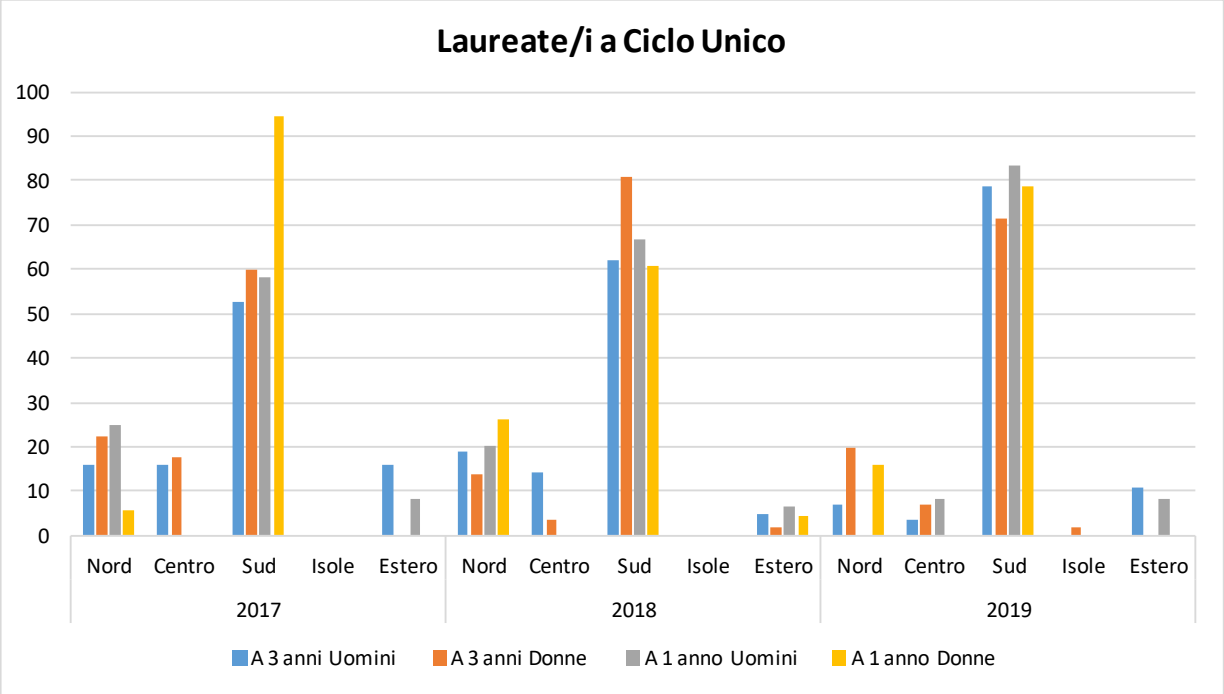


La discussione sul gap salariale è molto complessa, viste le caratteristiche del mercato del lavoro italiano. Qui ci limitiamo a riportare un ulteriore dato, relativo alla localizzazione (Figura 14, dove i dati risultano relativi a 1 e 3 anni dalla laurea), che evidenzia una maggiore tendenza delle laureate a rimanere al Sud, dove la situazione lavorativa è in generale ancora più svantaggiata per le donne.

Vale la pena di notare brevemente che la situazione salariale e la localizzazione cambia per laureati/e in ingegneria, matematica e fisica, che vede una maggiore mobilità geografica delle donne ed un ridotto gap salariale.

Figura 14: ***Localizzazione lavorativa Laureate/i Magistrali e Magistrali a ciclo unico a 1 anno e 3 anni, in percentuale***





IN PILLOLE

- **UniSalento ha circa il doppio di studentesse rispetto agli studenti.**
- **La provenienza geografica di iscritti/e è quasi totalmente regionale, ma la mobilità nei programmi di studio internazionali è elevata e rispecchia la composizione studentesca.**
- **Una parte consistente di iscritti/e dichiara redditi al di sotto della soglia richiesta per la piena tassazione; una grandissima maggioranza non ha genitori laureati.**

- **In controtendenza con i dati nazionali si rileva una maggiore percentuale di laureate in discipline scientifiche.**
- **La performance delle studentesse, in termini di voto e tempi di laurea, è nettamente migliore di quella degli studenti.**
- **I dati su occupazione e retribuzione tuttavia non rispecchiano questo trend positivo di performance, confermando i divari a svantaggio delle donne riscontrati anche a livello nazionale.**
- **La lettura incrociata dei dati relativi al reddito e alle condizioni sociali delle famiglie di origine, all'occupazione e alla provenienza degli studenti e delle studentesse confermano il rilevante ruolo che UniSalento svolge sul territorio in termini di crescita culturale e sociale complessiva della comunità salentina.**

PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

DISTRIBUZIONE E DINAMICA DELLE CARRIERE

La percentuale di donne nel personale docente e ricercatore è circa il 42% nel 2019, con piccole variazioni nella serie storica (vedi Figura 15).

La distribuzione percentuale cambia invece moltissimo lungo la gerarchia delle carriere: al crescere del livello di carriera, la percentuale di donne diminuisce (vedi la 'forbice' in Figura 17, ripetuta in particolare per le carriere STEM in Figura 18, e la serie storica in Figura 16).

Rispetto alle analisi possibili negli anni passati, dove esisteva in entrata l'unico ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, che registrava una sostanziale parità di genere, con l'introduzione attraverso la legge 240/2010 (cosiddetta Riforma Gelmini) di nuove figure a tempo determinato (RTD-A e RTD-B, che è una *tenure track*), la dinamica si fa molto più complessa ed è analizzata in dettaglio nel Bilancio. In alcune aree disciplinari si vede ora la tendenza ad assumere uomini come RTD-B mentre il ruolo RTD-A è un canale attraverso il quale si tende a perdere le ricercatrici, che dopo il triennio rischiano di lasciare l'accademia. Per quanto riguarda la nostra università, la percentuale femminile tra gli RTD-A è di circa il 61%; per gli RTD-B le percentuali erano a favore degli uomini fino al 2019, anno che vede il 53% di donne, sia per nuove immissioni che per passaggi alla seconda fascia della docenza (PA) di uomini. Per quanto riguarda invece la categoria ad esaurimento di ricercatori/ici a tempo indeterminato (RU), la crescita della percentuale delle donne va analizzata sia in termini di pensionamenti che di promozioni in seconda fascia.

Nella fascia PA le donne, nel 2019, rappresentano il 37% e la percentuale scende notevolmente passando **alla prima fascia (PO) che vede solo il 20% di donne,** corrispondente a 22 docenti donne contro 89 uomini. L'aumento percentuale nel triennio è dovuto ai pensionamenti; nei fatti le donne PO sono scese numericamente nel triennio in esame, nonostante qualche passaggio di carriera.

Tabella 5: ***Presenza di uomini e donne nei ruoli della docenza e della ricerca (2017/2019)***

	2017			2018			2019		
	Donne	*Uomini*	***Totale***	*Donne*	*Uomini*	***Totale***	*Donne*	*Uomini*	***Totale***
PO	*24*	107	**131**	*21*	98	**119**	*22*	89	**111**
PA	*82*	154	**236**	*84*	155	**239**	*91*	153	**244**
Ricercatori	*105*	106	**211**	*101*	105	**206**	*95*	98	**193**
Ricercatori a tempo determinato									
di cui RTD a	34	32	**66**	16	11	**27**	16	10	**26**
di cui RTD b	8	9	**17**	12	14	**26**	15	13	**28**
Assegnisti di Ricerca	*75*	63	**138**	*61*	50	**111**	*70*	66	**136**
Totale	***328***	**471**	**799**	***295***	**433**	**728**	***309***	**429**	**738**
Incidenza annuale di genere	***41,1%***	**58,9%**	**100%**	***40,5%***	**59,5%**	**100%**	***41,9%***	**58,1%**	**100%**

Figura 15: ***Serie storica complessiva del personale docente e ricercatore (2012/2019)***

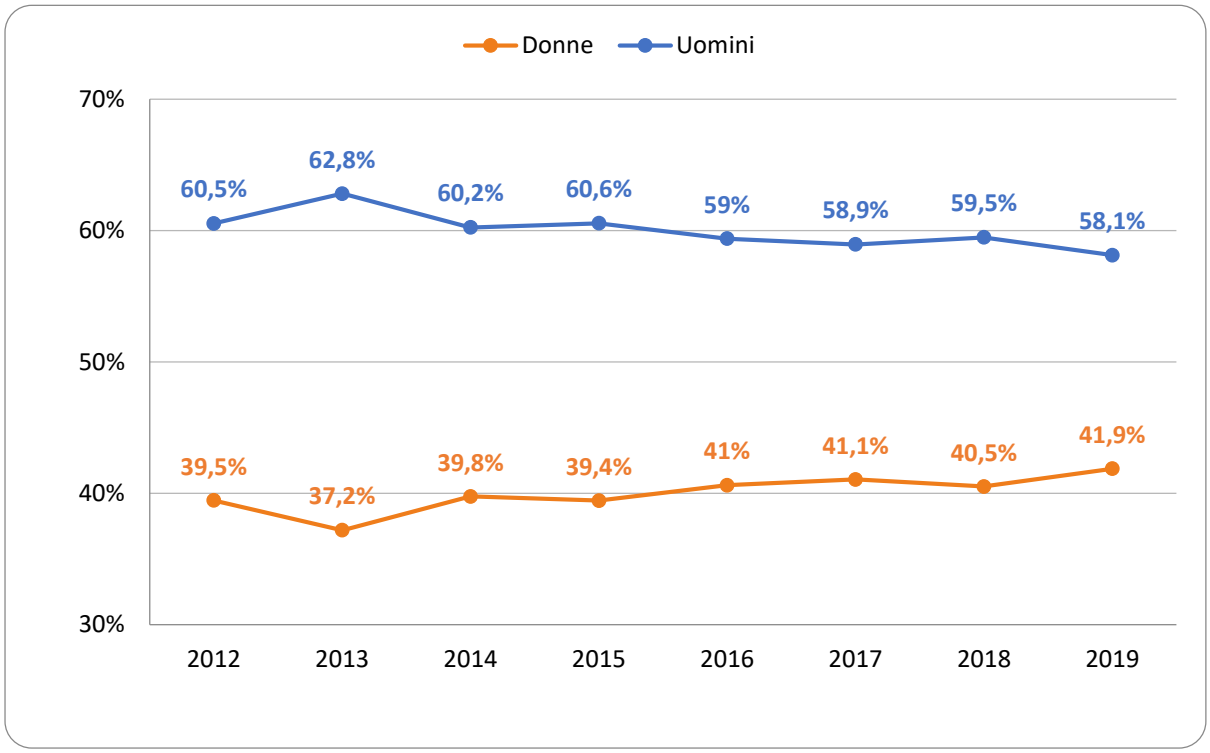


Figura 16: ***Serie storica del personale femminile per ruolo (2012/2019)***

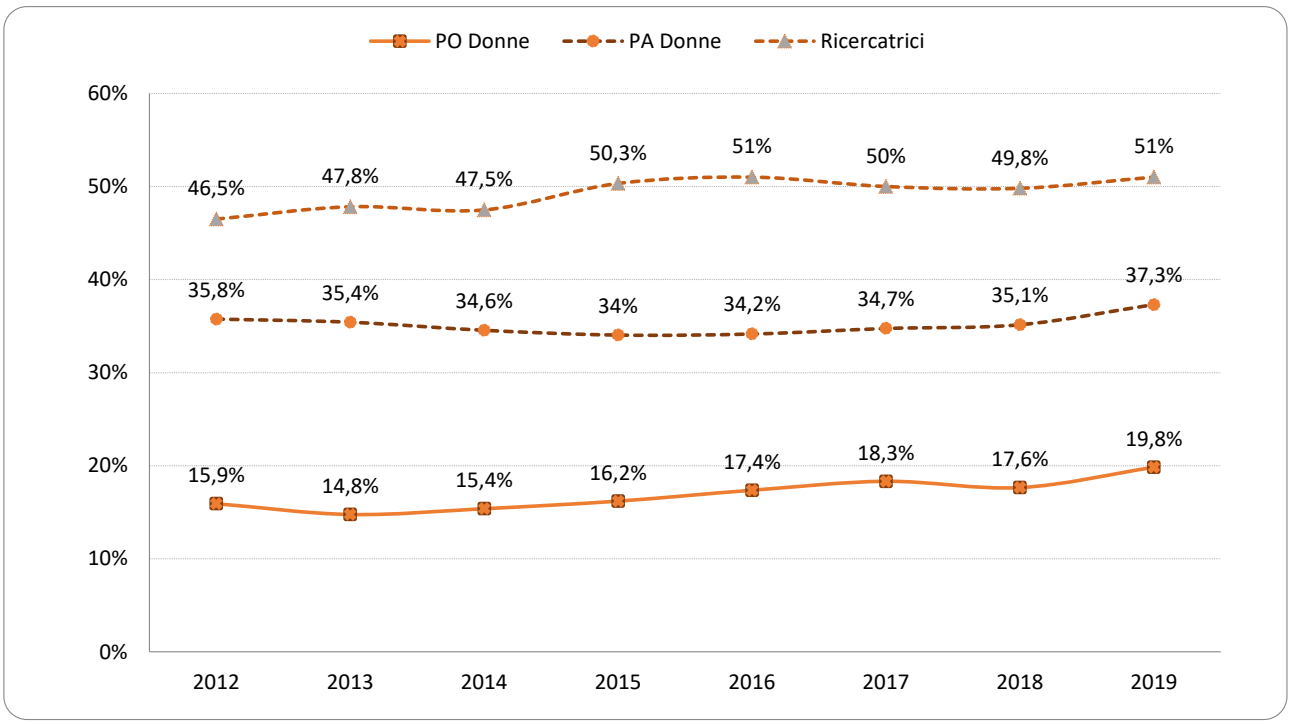


Figura 17: ***Distribuzione per genere e ruolo nelle carriere universitarie (le percentuali fanno riferimento all'anno 2019)***

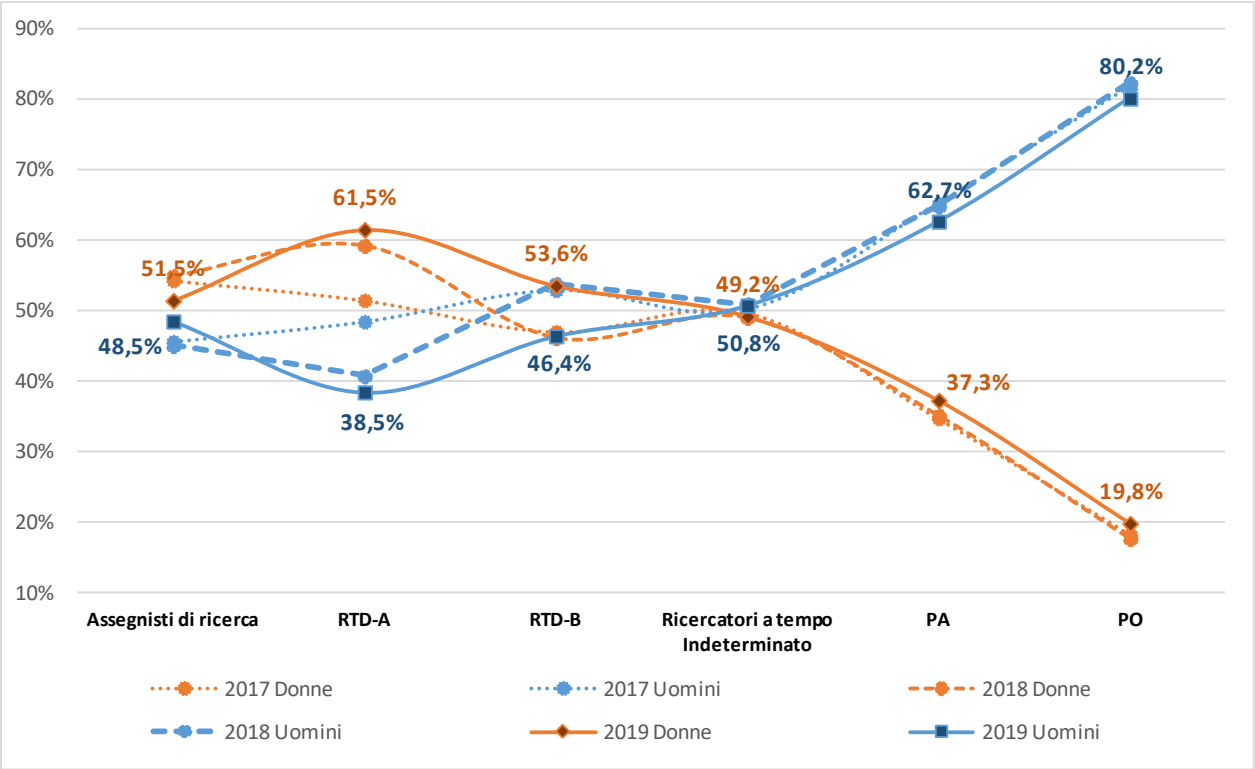
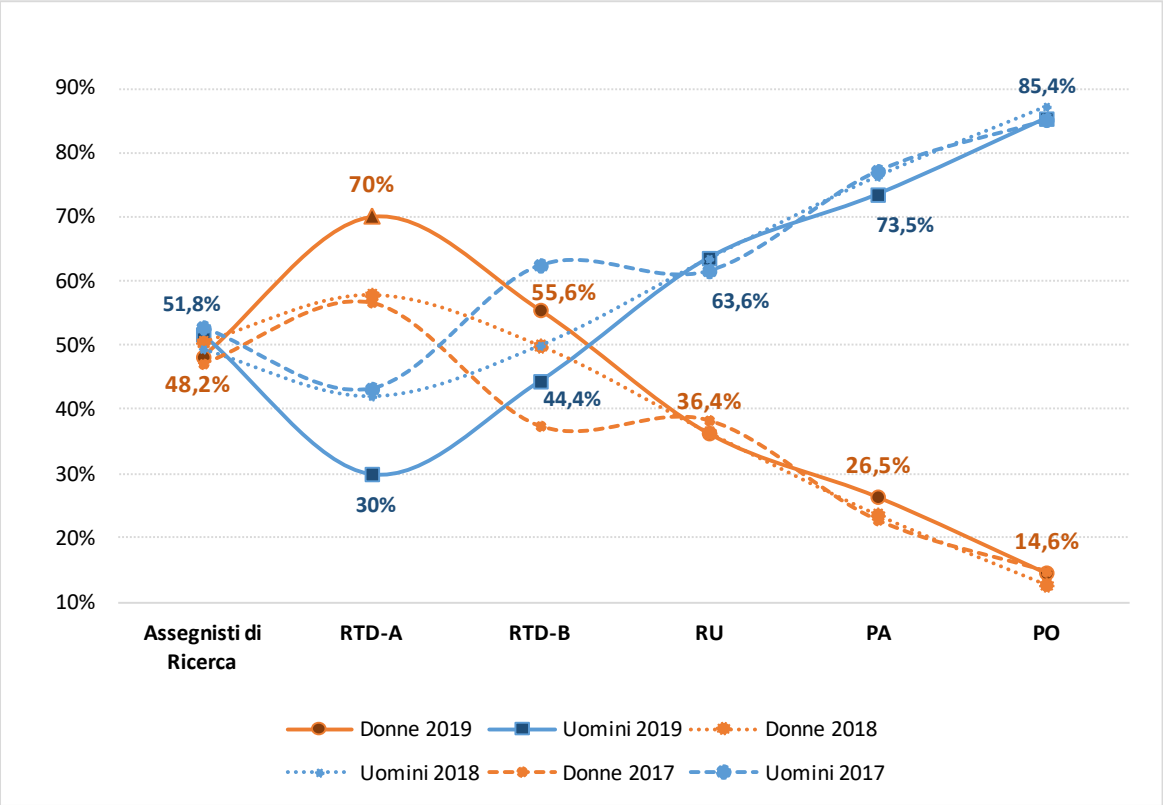
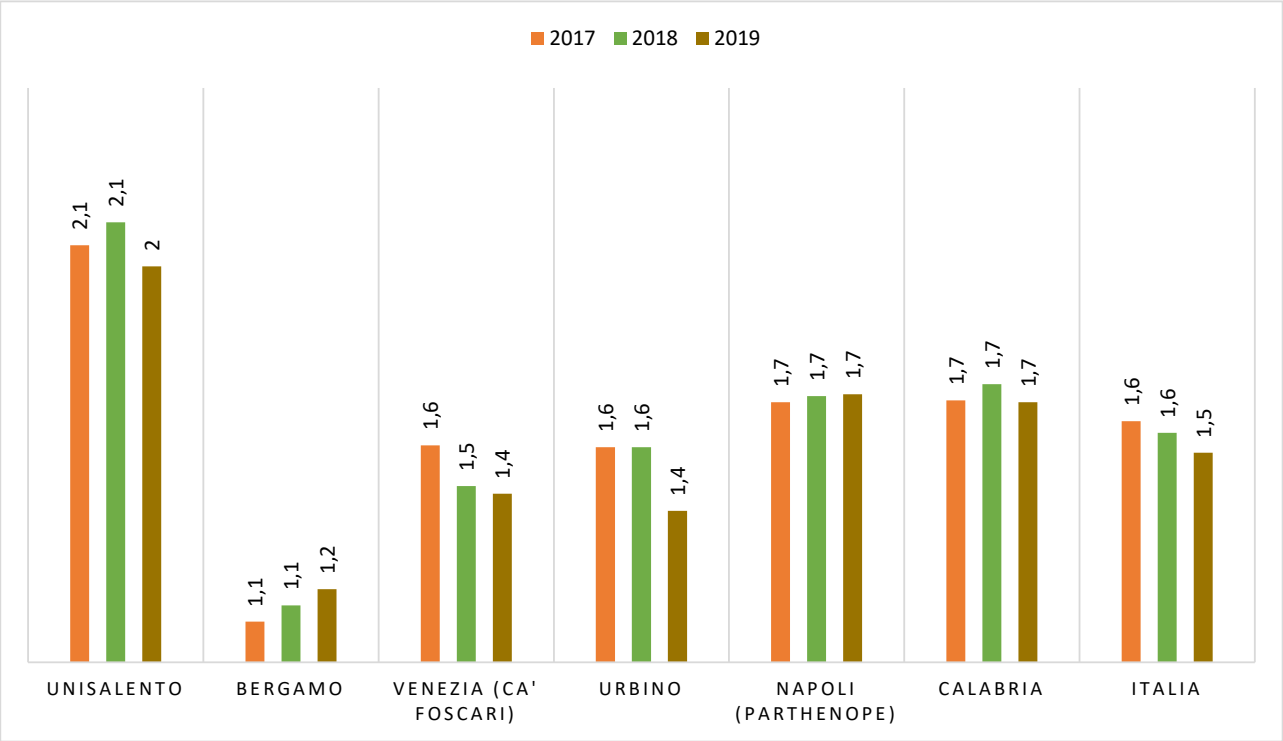


Figura 18: ***Distribuzione per genere nelle aree STEM (le percentuali fanno riferimento all'anno 2019)***



Il Glass Ceiling Index (GCI), che misura il rapporto tra il numero di donne PO e il numero totale di PO normalizzato con la percentuale totale di donne docenti in ateneo, permette di illustrare il fenomeno del "soffitto di cristallo", vale a dire la difficoltà per le donne di raggiungere una parità nelle posizioni apicali: un valore maggiore di 1 indica che le donne sono sotto-rappresentate in queste posizioni. Come illustrato dalla Figura 19, il nostro Ateneo mantiene nel triennio un GCI superiore a tutti quelli del *benchmark* e del dato nazionale (calcolato su tutte le università, comprese le università private e telematiche).

Figura 19: ***Glass Ceiling Index per UniSalento, Italia e atenei del benchmark (2017/2019)***



GOVERNANCE

La scarsa presenza di donne nei ruoli apicali ha conseguenze dirette sul netto divario nella rappresentanza per genere negli organi di *governance*, leggermente attenuato dal 2019 con l'insediamento del nuovo Rettore: in particolare per la prima volta la Rettrice vicaria è una donna ed è donna la direttrice della Scuola di Dottorato d'ateneo (Figura 20 e

Figura 21). Per il resto, le donne sono sottorappresentate, con vari livelli di disparità in tutti gli organi di *governance* (vedi una sola donna su 6 componenti nell'ambito della compagine del Nucleo di Valutazione e solo 2 donne su 10 componenti il Consiglio di Amministrazione). Fanno eccezione la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo ed il Comitato Unico di Garanzia. Anche nel numero di direttori di Dipartimento (che risultano componenti di diritto del Senato Accademico), di Presidenti di corsi di studio e di Coordinatori di dottorato di ricerca di le donne risultano in netta minoranza.

Figura 20: ***Governance di ateneo per genere, anno 2018***

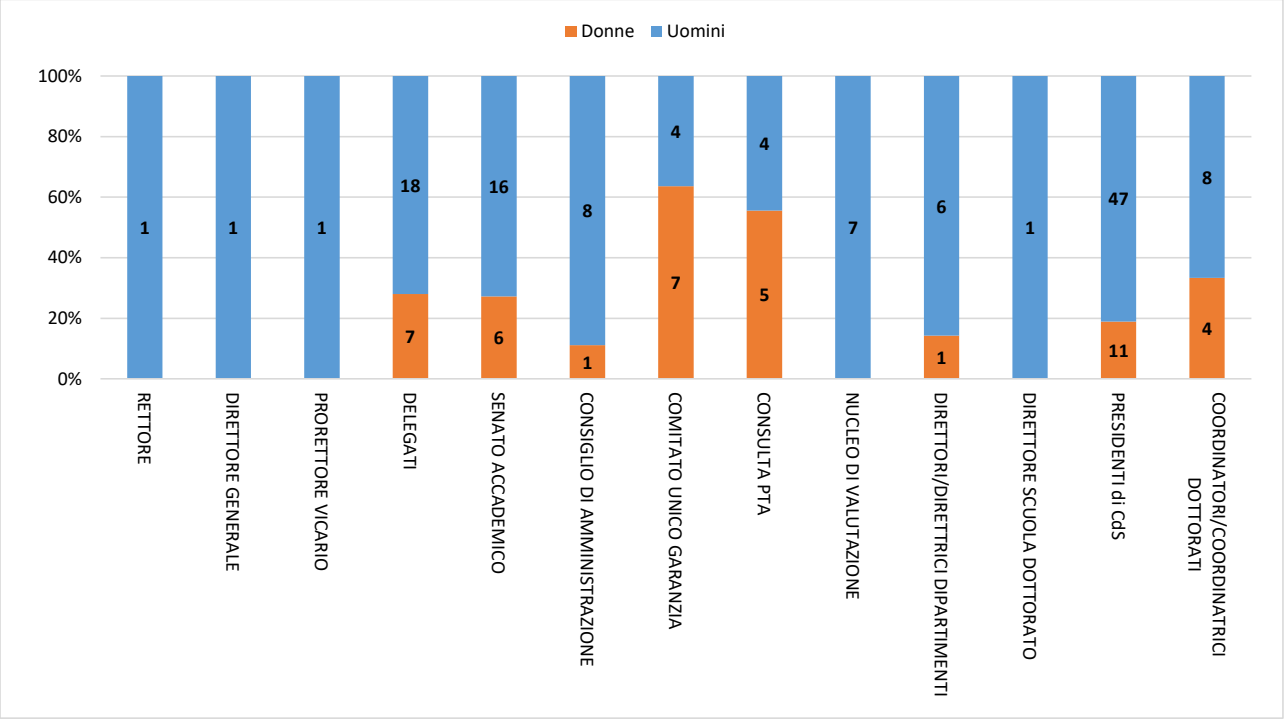
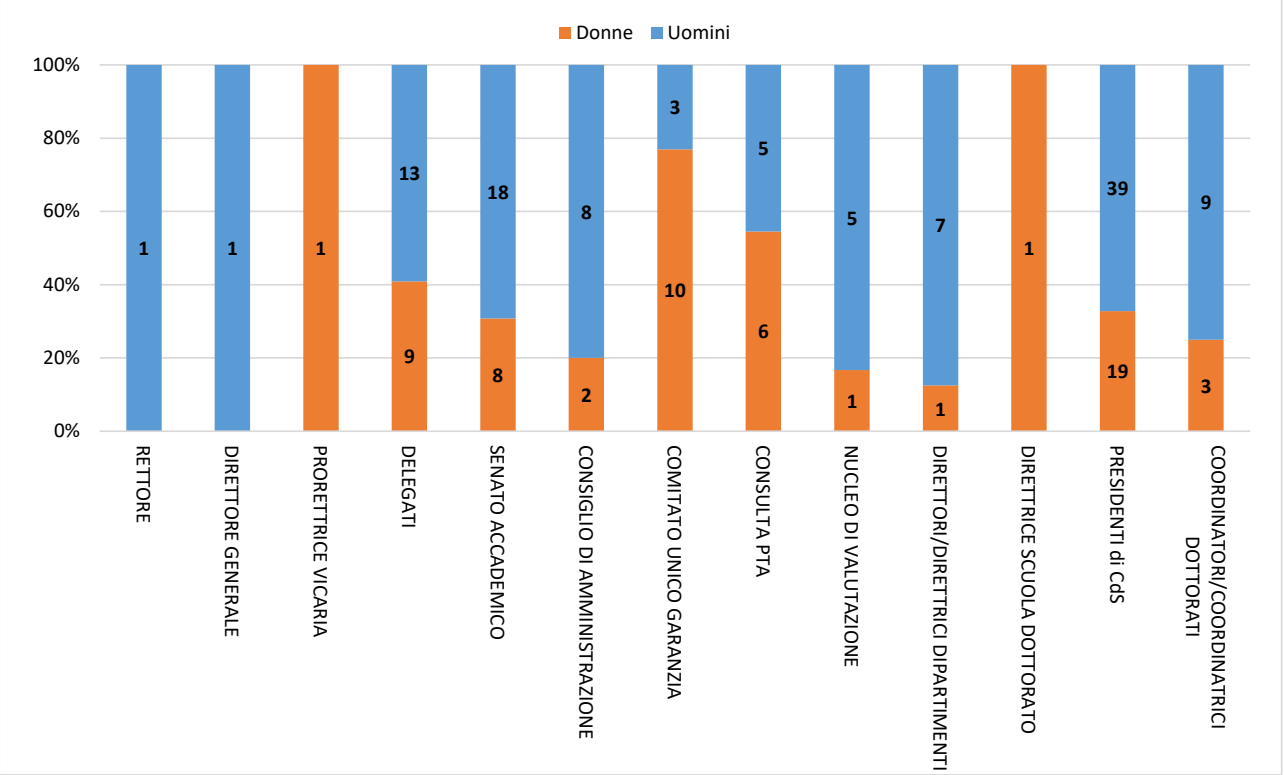


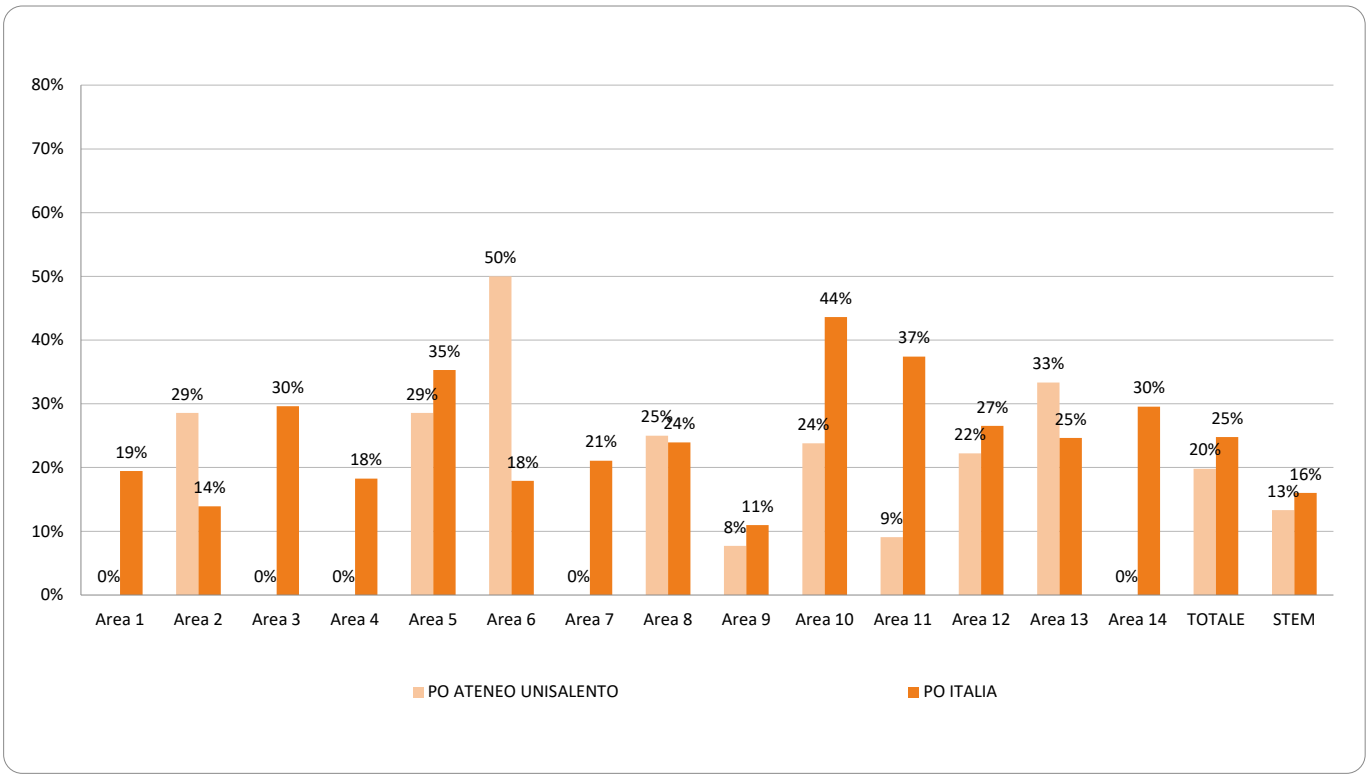
Figura 21: ***Governance di ateneo per genere, anno 2019***



DISTRIBUZIONE PER SETTORI DISCIPLINARI

La nostra analisi conferma anche per UniSalento la tendenza italiana che vede una decisa prevalenza di uomini nei settori scientifici (vedi Tabella 6). Questo nonostante quanto osservato per la componente studentesca, che vede una forte affluenza di iscritte nei corsi scientifici. In particolare, si osserva una scarsissima presenza di donne tra le PO: nel 2019 le PO in settori scientifici sono solo 4, di cui alcune oggi in pensione (vedi Figura 24) contro 20 PO uomini; in ingegneria si registrano 2 donne e 15 uomini PO (vedi Figura 24).

Figura 22: ***Percentuale di donne PO e confronto con il dato nazionale (2019)***



Aree CUN

01 - Scienze matematiche e informatiche
02 - Scienze fisiche
03 - Scienze chimiche
04 - Scienze della terra
05 - Scienze biologiche
06 - Scienze mediche
07 - Scienze agrarie e veterinarie
08 - Ingegneria civile e Architettura
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
12 - Scienze giuridiche
13 - Scienze economiche e statistiche
14 - Scienze politiche e sociali

Figura 23: ***Distribuzione docenti di prima fascia per genere e Field of Research and Development (2017/2019)***

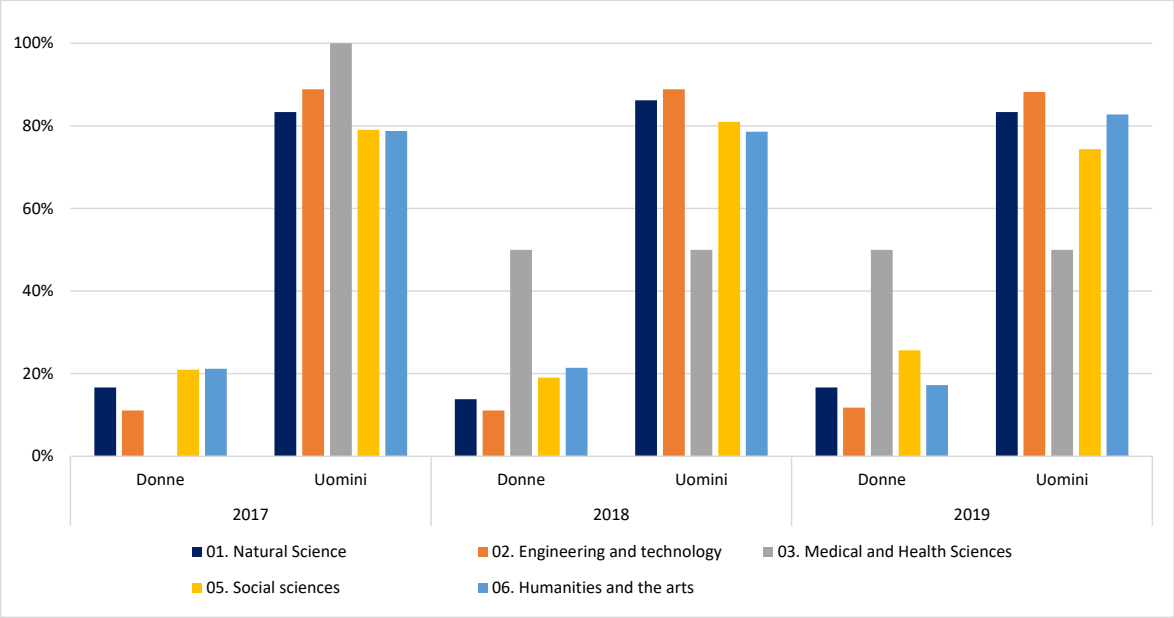
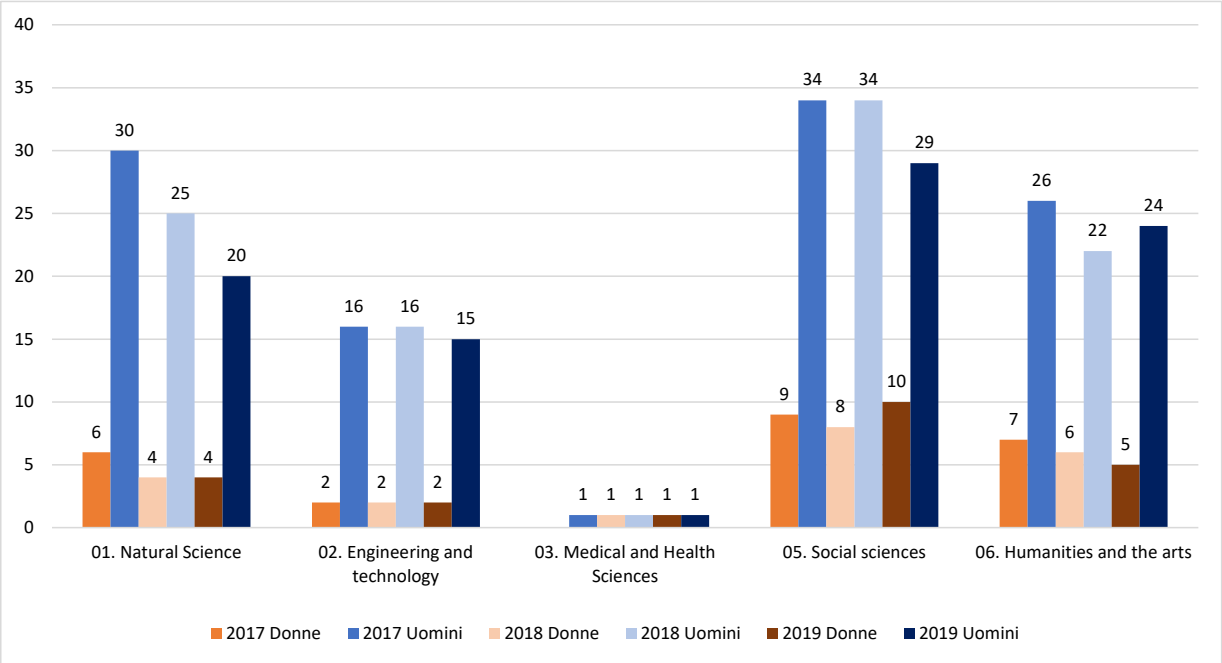


Figura 24: ***Composizione docenti di prima fascia per genere e per Field of Research and Development (valori assoluti 2017/2019)***



Il maggior divario nelle discipline STEM è acuito a livello di PO. Nella Figura 22 si osserva il confronto tra le percentuali di PO donne a UniSalento e il dato nazionale, e si nota una totale assenza in settori STEM come la matematica. La distribuzione dei PO per UniSalento lungo il triennio è fotografata accuratamente dalla Figura 23 e dalla Figura 24 che li raccoglie per macroaree disciplinari: il grande divario di genere resta pressoché invariato nell'intervallo di tempo considerato.
La distribuzione in tutti i settori è indicata qui sinteticamente dalla Tabella 6 che illustra il grado di "femminilizzazione" nelle varie aree e ai vari livelli di carriera. Le celle dal grigio al blu scuro indicano la prevalenza maschile.

Tabella 6: ***Rapporti di femminilizzazione per UniSalento e legenda per l'interpretazione*** (nelle caselle bianche non c'è personale, le caselle scure con il simbolo + indicano la presenza esclusiva di personale femminile)

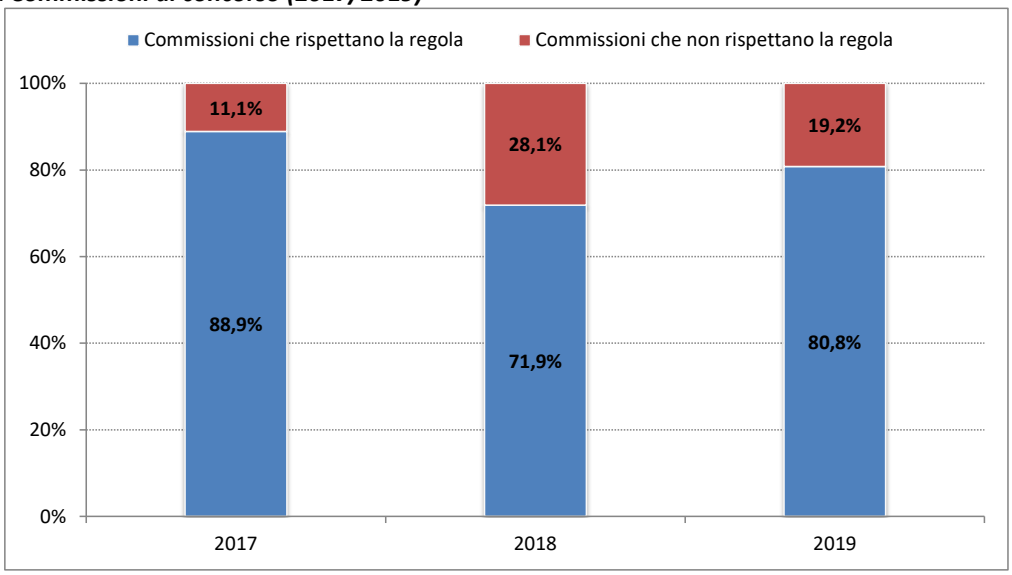
	RTD			RU			PA			PO		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
01 - Scienze matematiche e informatiche	3	2	1	1	0,8	1	0,3	0,4	0,4	0	0	0
02 - Scienze fisiche	0,8	1	2	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,4
03 - Scienze chimiche	1,3	2	+	1,3	1,3	1,3	0,5	0,4	0,4	0	0	0
04 - Scienze della terra	0	0					0	0	0	0	0	0
05 - Scienze biologiche	0,8	0,7	1,3	2,2	2,2	1,8	0,7	0,6	0,8	0,4	0,4	0,4
06 - Scienze mediche		0	+	2	2	2	0,5	0	0	0	1	1
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0	0	1				0	0	1			
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,5	1,3	1	0,5	0,3	0	0	0	1	1	0,5	0,3
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1,3	1,3	1,7	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0	0,1	0,1
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,8	1,5	0,5	3	2,9	3,3	1,5	1,5	1,6	0	0,3	0,3
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,6	1	1,5	1,6	1,8	1,9	0,8	0,8	0,8	0	0,2	0,1
12 - Scienze giuridiche	1	0,7	1	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,5	0	0,3	0,3
13 - Scienze economiche e statistiche	0,4	1	0,5	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0	0,3	0,5
14 - Scienze politiche e sociali	1,5	+	0	1,6	1,4	1,6	0,1	0,1	0,3	0	0	0

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
Meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
Da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
Da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
Da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
Assenza di personale		
Da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
Più di 2 donne ogni uomo	> 2	
Presenza esclusiva di sole donne		

DINAMICA DI RECLUTAMENTO

Nel Bilancio è presente una disanima degli esiti delle Abilitazioni Nazionali per UniSalento e dei passaggi di ruolo. Qui ci limitiamo ad osservare che la dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni non è tale da invertire la disparità di genere nelle posizioni apicali. Naturalmente queste dinamiche dipendono solo in parte dall'ateneo e molto dalla normativa vigente. È in atto una discussione a livello nazionale che prende in esame l'effettiva neutralità dei parametri scelti per le abilitazioni, come anche l'opportunità di attuare azioni positive per riequilibrare la rappresentanza di genere nelle posizioni apicali e negli organi di *governance.* Non appare superfluo, in questo contesto, evidenziare un aspetto rilevante per il reclutamento e le promozioni, ovvero la composizione delle commissioni che, per legge, prevede almeno un terzo di donne. Nel grafico in Figura 25 sono rappresentate le percentuali di commissioni che hanno rispettato questo vincolo normativo.

Figura 25: ***Commissioni di concorso (2017/2019)***



IN PILLOLE

- **Le donne sono circa il 41% del personale docente; la presenza femminile nella composizione del personale docente diminuisce all'aumentare del livello di carriera fino a scendere al 20% nella prima fascia della docenza.**
- **La scarsa presenza di donne nelle posizioni medie ed apicali è ancora più evidente nelle discipline STEM.**
- **Nonostante i miglioramenti osservati nell'ultimo anno della rilevazione, le donne sono sottorappresentate nella *governance* d'ateneo.**
- **Il Glass Ceiling Index di UniSalento evidenzia che le donne sono ancora più sottorappresentate nelle posizioni apicali di quanto lo siano nel gruppo delle università individuate nel *benchmark* e più in generale negli atenei italiani. La dinamica del reclutamento e delle progressioni di carriera degli ultimi anni non ha contribuito a riequilibrare il divario di genere.**

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

COMPOSIZIONE

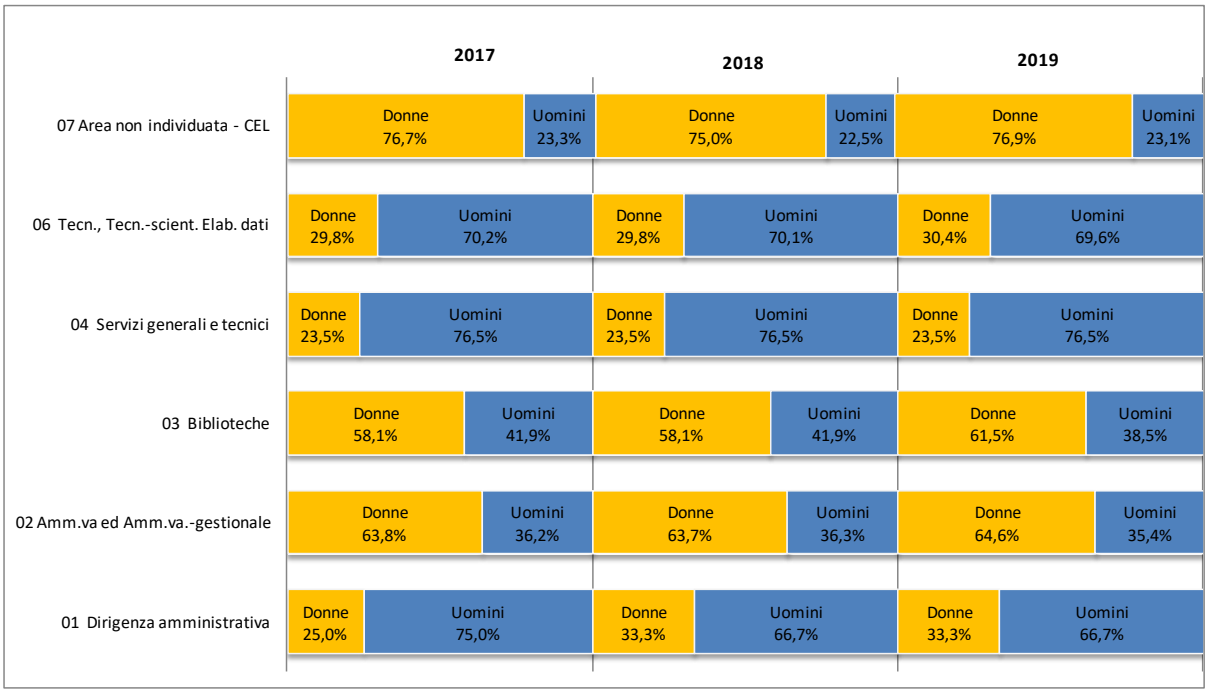
Il personale dirigente, il personale tecnico amministrativo (PTA) ed i collaboratori esperti linguistici (CEL) in servizio nell'anno 2019 risultano essere complessivamente pari a n. 529 unità, di cui 267 donne. Come si evince dalla lettura dei dati riepilogati nella Tabella 7, la parità di genere è riscontrabile in ciascun anno del triennio 2017/2019, con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento.

Tabella 7: ***Composizione personale tecnico amministrativo per area funzionale e genere (2017/2019)***

Area funzionale	2017			2018			2019		
	Donne	Uomini	TOTALE	*Donne*	Uomini	TOTALE	*Donne*	Uomini	TOTALE
01 Dirigenza amministrativa	*1*	3	**4**	*1*	2	**3**	*1*	2	**3**
02 Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	*157*	89	**246**	*156*	89	**245**	*153*	84	**237**
03 Biblioteche	*18*	13	**31**	*18*	13	**31**	*16*	10	**26**
04 Servizi generali e tecnici	*4*	13	**17**	*4*	13	**17**	*4*	13	**17**
06 Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	*64*	151	**215**	*62*	146	**208**	*63*	144	**207**
07 Area non individuata - CEL	*33*	10	**43**	*30*	9	**40**	*30*	9	**39**
Totale	***277***	**279**	**556**	***271***	**272**	**544**	***267***	**262**	**529**
incidenza annuale di genere	***49,8%***	**50,2%**	**100%**	***49,8%***	**50,0%**	**100%**	***50,5%***	**49,5%**	**100%**

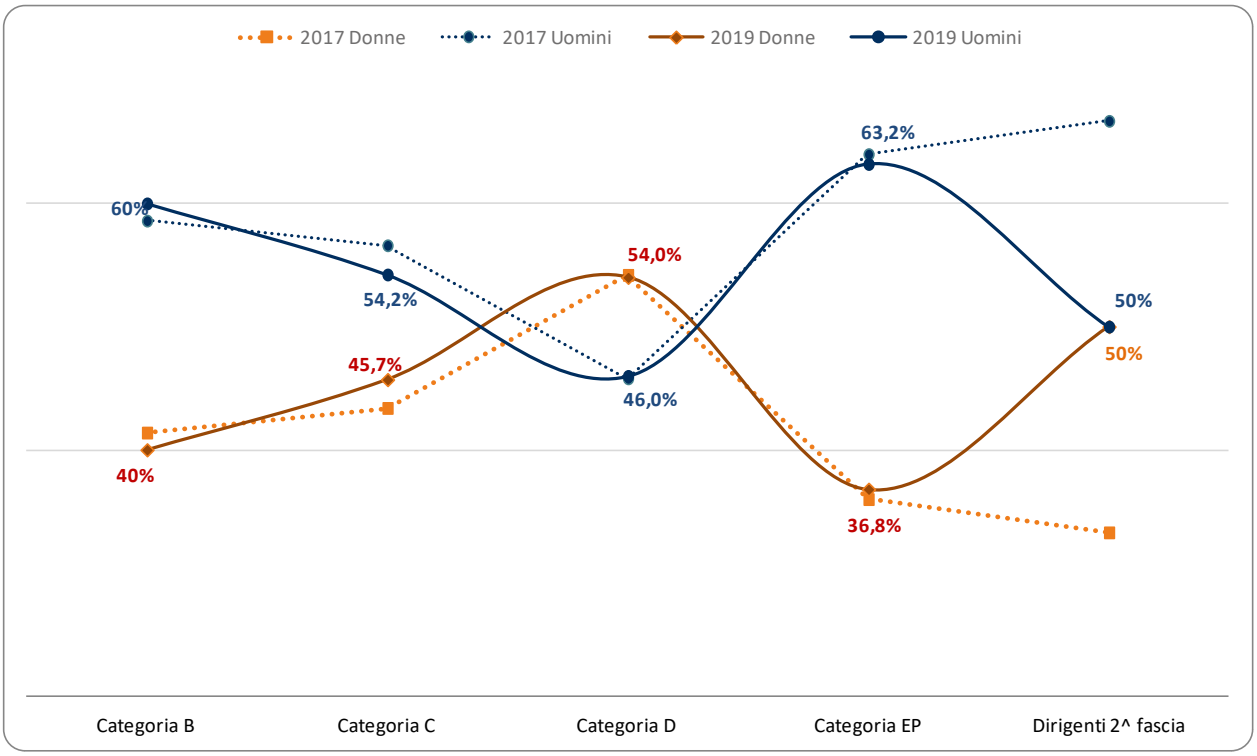
La Figura 26 riporta la composizione percentuale del personale per aree funzionali osservato nel triennio. Nell'area Amministrativa e Amministrativa-Gestionale (02) e nell'area funzionale di appartenenza dei CEL (07) si riscontra una forte e costante presenza femminile: nel 2017 - rispettivamente – pari al 63,8% e al 76,7%; nel 2019 la partecipazione percentuale risulta lievemente migliorata, attestandosi - rispettivamente - al 64,6% e al 76,9%. E ancora, circa 6 donne su 10 presenze popolano l'area Biblioteche (03).

Figura 26: ***Composizione percentuale per genere ed area funzionale (2017/2019)***



Nell'area dei Servizi Generali e Tecnici, invece, si riscontra una prevalenza maschile pari al 70,2% in tutti gli anni del triennio; ugualmente l'area 06, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati, viene rappresentata prevalentemente da personale maschile, pari al 70% circa nel triennio. Riepilogando le aree 02 e 03 risultano a prevalenza femminile, evidenziando la presenza di segregazione orizzontale; di contro, la prevalenza maschile nelle aree 04 e 06 è riconducibile alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a caratterizzazione maschile.
L'osservazione della distribuzione per genere e categoria contrattuale del personale tecnico amministrativo avviene mediante la rappresentazione del diagramma a forbice delle carriere riportata in Figura 27, relativamente agli anni 2017 e 2019.

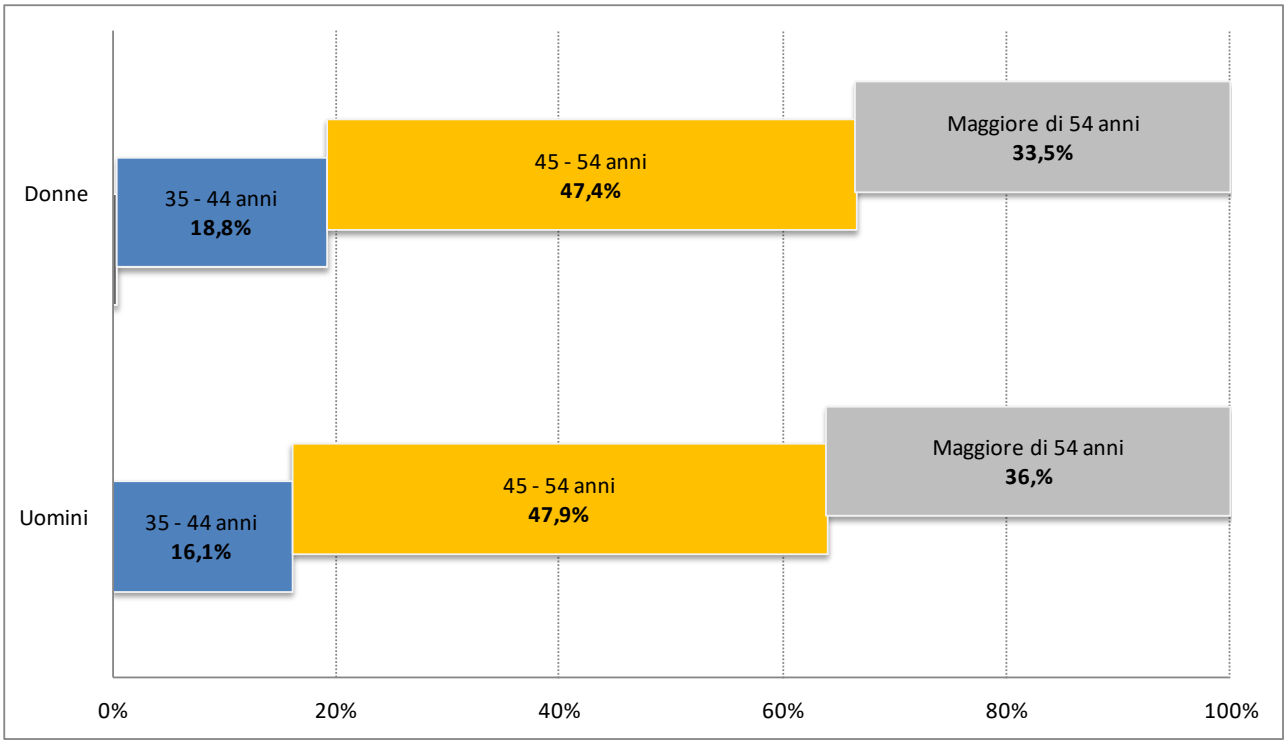
Figura 27: ***Andamento della forbice delle carriere del personale tecnico amministrativo (anni 2017 e 2019)***



La categoria B rileva una prevalenza maschile, che si innalza ulteriormente nella categoria C. Nella categoria D il personale di genere femminile è pari al 54%, mentre nelle categorie di più elevata responsabilità e autonomia (EP e Dirigenti) si riscontra una presenza femminile minoritaria per la categoria EP (38,9%) e parità tra i due generi (1 e 1) nelle figure dirigenziali (ma soltanto per la circostanza del collocamento in aspettativa per altro incarico della seconda unità maschile).

L'analisi della composizione del personale per età anagrafica (Figura 28) evidenzia una sostanziale sovrapponibilità percentuale di uomini e donne nella classe centrale: il 47,9% degli uomini ha tra 45 e 54 anni, contro il 47,4% delle donne. Di contro, le donne hanno percentuali più basse rispetto a quelle degli uomini nella fascia maggiore di 54 anni (rispettivamente 33,5% e 36,20%). Nelle fasce d'età più giovani emerge una differenza di 2,7 punti percentuali a favore delle donne per il gruppo che si colloca tra 35 e 44 anni.

Figura 28: ***Composizione percentuale del personale per genere ed età (2019)***



SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

La distribuzione del personale tecnico amministrativo per regime di impiego evidenzia che, nel triennio, la scelta del tempo parziale risulta sostanzialmente stabile e in misura ridotta rispetto all'impiego a tempo pieno. Dalla lettura dei dati esposti in Tabella 8 emerge come, nel periodo 2017/2019, siano in prevalenza le donne a optare per il contratto a tempo parziale. Nel confronto tra i generi - nel 2019 - il peso percentuale sul collettivo indica un 7,2% per le donne (pari a n. 38 unità), contro il 3,2% per gli uomini (ovvero n. 17 unità). Inoltre, nei contratti che prevedono un regime di impiego a tempo parziale minore del 50% le donne risultano maggiormente presenti rispetto agli uomini, mentre il ricorso al regime part-time superiore al 50% tende a ridursi nel tempo (n. 12 donne nel 2017 e n. 8 nel 2019), verosimilmente per variazione nelle possibilità di conciliazione tra lavoro e famiglia.

Tabella 8: ***Distribuzione del personale in regime di impegno a tempo pieno e a tempo definito (2017/2019)***

		Donne	Uomini	TOTALE
2017	Tempo pieno	*221*	257	**478**
	Part-time <50%	*33*	12	**45**
	Part-time >50%	*12*	2	**14**
totale		***266***	***271***	**537**
2018	Tempo pieno	*222*	252	**474**
	Part-time <50%	*30*	13	**43**
	Part-time >50%	*17*	7	**24**
		269	***272***	**541**
2019	Tempo pieno	*228*	244	**472**
	Part-time <50%	*30*	15	**45**
	Part-time >50%	*8*	2	**10**
		266	***261***	**527**

Il dato deve essere letto nel tempo ed accostando la rilevazione inerente le giornate di assenza e le correlate cause.

Tabella 9: ***Giorni di assenza per congedo parentale ed altri permessi retribuiti***

	Assenze per maternità, congedo parentale e malattia figlio			Altri permessi ed assenze retribute		
	Uomini	***Donne***	**TOTALE**	**Uomini**	***Donne***	**TOTALE**
2017	147	*1146*	**1293**	294	*25*	**319**
2018	364	*568*	**932**	139	*6*	**145**
2019	297	*613*	**910**	14	*2*	**16**

Dall'osservazione dei dati emerge una netta prevalenza dell'utilizzo delle assenze parentali da parte delle donne (nel dato risulta incluso anche il congedo per maternità). L'altra categoria esposta in tabella riepiloga le assenze motivate da assistenza a familiari con handicap grave, che vengono richiesti per lo più da uomini.

TURNOVER

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Università del 2000 ha previsto la progressione economica all'interno di ciascuna categoria (progressione orizzontale), e le procedure selettive all'accesso a ciascuna categoria riservate al personale della categoria immediatamente inferiore (progressione verticale). Le procedure selettive per le progressioni orizzontali sono state avviate a cadenza regolare dall'Amministrazione, a partire dal 2001 e fino all'anno 2010. Poi vi sono stati interventi legislativi restrittivi in tema di carriere e di progressioni, che hanno bloccato tali procedure sino al 2014 per poi essere riattivate nel 2015. L'andamento osservato nel triennio risulta uniformemente favorevole come tasso di successo femminile nella categoria D (Tabella 10), mentre risente di forte differenziazione a favore del genere maschile nelle altre categorie e, in particolare, nella categoria apicale (EP). Non sono state attivate procedure concorsuali per le progressioni verticali, in quanto abolite dal decreto legislativo 150/2009 (cosiddetta Riforma Brunetta).

Tabella 10: ***Progressione economica orizzontale - numero di partecipanti e numero di vincitori (2017/2019)***

		2017				TOTALE	
		B	**C**	**D**	**EP**	**Unità personale**	**%**
Partecipanti	*Donne*	*5*	*90*	*100*	*8*	***203***	***49,2%***
	Uomini	11	110	79	10	**210**	**50,8%**
	Totale	***16***	***200***	***179***	***18***	**413**	**100,0%**
Vincitori	*Donne*	*0*	*6*	*16*	*0*	***22***	***36,7%***
	Uomini	2	28	6	2	**38**	**63,3%**
	Totale	***2***	***34***	***22***	***2***	**60**	**100,0%**

		2018				TOTALE	
		B	**C**	**D**	**EP**	**Unità personale**	**%**
Partecipanti	*Donne*	*10*	*92*	*83*	*0*	***185***	***49,9%***
	Uomini	13	93	80	0	**186**	**50,1%**
	Totale	***23***	***185***	***163***	***0***	**371**	**100,0%**
Vincitori	*Donne*	*4*	*23*	*20*	*0*	***47***	***55,3%***
	Uomini	2	23	13	0	**38**	**44,7%**
	Totale	***6***	***46***	***33***	***0***	**85**	**100,0%**

		2019				TOTALE	
		B	**C**	**D**	**EP**	**Unità personale**	**%**
Partecipanti	*Donne*	*7*	*74*	*77*	*8*	***166***	***46,1%***
	Uomini	13	94	74	13	**194**	**53,9%**
	Totale	***20***	***168***	***151***	***21***	**360**	**100,0%**
Vincitori	*Donne*	*0*	*7*	*10*	*3*	***20***	***38,5%***
	Uomini	2	16	6	8	**32**	**61,5%**
	Totale	***2***	***23***	***16***	***11***	**52**	**100,0%**

RETRIBUZIONE

Gli incentivi (al lordo dell'importo IRPEF dovuto dal dipendente ed al netto degli oneri a carico dell'Ateneo) riconosciuti ai/alle dipendenti titolari di posizione organizzativa o di funzioni specialistiche e di responsabilità risultano correlati alla performance organizzativa e a quella individuale, alla maggiorazione per la differenziazione dei premi individuali e all'indennità di responsabilità.

Per ciò che concerne l'indennità di responsabilità corrisposta al personale tecnico amministrativo appartenente alle Categorie C e D, riportata in Tabella 11, si evidenzia che le donne titolari di posizione organizzativa sono più numerose rispetto agli uomini, mentre se si guarda alle funzioni specialistiche la situazione è ribaltata.

Tabella 11: ***Indennità di responsabilità del personale appartenente alle categorie C e D per genere (2017/2019)***

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
Anno 2017	*Posizioni Organizzative*	Donne	46	€ 40.207,91	€ 874,08	*€ 89,21*
		Uomini	26	€ 20.406,56	€ 784,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	70	€ 11.740,73	€ 167,72	*€ 0,23*
		Uomini	85	€ 14.236,90	€ 167,49	
Anno 2018	*Posizioni Organizzative*	Donne	48	€ 39.472,49	€ 822,34	*-€ 84,97*
		Uomini	23	€ 20.868,02	€ 907,31	
	Funzioni Specialistiche	Donne	70	€ 11.335,63	€ 161,94	*-€ 5,65*
		Uomini	89	€ 14.915,87	€ 167,59	
Anno 2019	*Posizioni Organizzative*	Donne	53	€ 41.354,46	€ 780,27	*-€ 102,60*
		Uomini	23	€ 20.306,04	€ 882,87	
	Funzioni Specialistiche	Donne	78	€ 11.706,77	€ 150,09	*-€ 6,49*
		Uomini	95	€ 14.874,73	€ 156,58	

In merito all'importo medio corrisposto, invece, si registrano valori positivi del rapporto donne/uomini per l'anno 2017 (sebbene per le Funzioni specialistiche il dato sia praticamente pari a zero), mentre lo stesso rapporto assume valori negativi nel 2018 e nel 2019. Non si osserva un andamento di genere univoco nel gap rilevato nelle indennità. Occorre, infatti, considerare che l'importo della indennità di responsabilità correlato a ciascuna posizione organizzativa deriva direttamente dalla pesatura della stessa, che viene effettuata sulla base degli indicatori di ponderazione stabiliti dalla contrattazione integrativa. Conseguentemente, anche l'importo medio corrisposto risulta influenzato da questa complessa metodologia di calcolo.

Nella Tabella che segue sono riportati i dati relativi alla retribuzione accessoria del personale EP: indennità di posizione e indennità di risultato. Si evidenzia, innanzitutto, che il numero di donne che occupa le posizioni apicali all'interno della categoria EP è nettamente inferiore a quello degli uomini (9 a 16 per gli anni 2017 e 2018 e 8 a 14 per l'anno 2019). Se si confrontano, poi, i dati relativi alla indennità di posizione, si può constatare che c'è un deciso recupero, nel passaggio dal 2017 al 2019, del *gap* negativo che caratterizza il rapporto donne/uomini del valore medio del premio corrisposto: da un differenziale negativo pari ad euro 552,42 del 2017, si passa ad uno scarto positivo pari ad euro 478,29 nel 2019.

Ciò potrebbe essere indice di un più elevato numero di giorni di presenza delle donne, elemento questo che rientra nella base di calcolo dell'indennità in argomento. Non si può trascurare, tuttavia, che l'indennità di posizione correlata a ciascuna posizione organizzativa è strettamente connessa alla sua pesatura. Pertanto, il recupero del *gap* è anche espressione di una migliore (in termini economici) ponderazione degli incarichi di responsabilità ricoperti dalle donne.

Tabella 12: ***Indennità di Posizione e di Risultato del personale appartenente alla categoria EP per genere (2017/2019)***

		Personale incentivato	Numero	Importo complessivo corrisposto	Importo medio corrisposto	Differenza tra il valore medio del premio corrisposto (donne/uomini)
Anno 2017	*Indennità di posizione*	Donne	9	€ 93.227,25	€ 10.358,58	*-€ 552,42*
		Uomini	16	€ 174.576,00	€ 10.911,00	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 20.780,46	€ 2.308,94	*-€ 123,13*
		Uomini	16	€ 38.913,18	€ 2.432,07	
Anno 2018	*Indennità di posizione*	Donne	9	€ 98.095,37	€ 10.899,49	*-€ 158,50*
		Uomini	16	€ 176.927,78	€ 11.057,99	
	Indennità di risultato	Donne	9	€ 20.130,92	€ 2.236,77	*-€ 12,42*
		Uomini	16	€ 35.987,07	€ 2.249,19	
Anno 2019	*Indennità di posizione*	Donne	8	€ 96.058,33	€ 12.007,29	*€ 478,29*
		Uomini	14	€ 161.406,00	€ 11.529,00	
	Indennità di risultato	Donne	8	€ 28.817,50	€ 3.602,19	*€ 158,91*
		Uomini	14	€ 48.205,93	€ 3.443,28	

Per quanto attiene la indennità di risultato, l'andamento è analogo, mentre nulla da rilevare in termini di appartenenza al genere.

IN PILLOLE

- **Per quanto riguarda la composizione del personale tecnico amministrativo in servizio si evidenzia parità di genere nel triennio 2017/2019 con una presenza femminile di poco inferiore al 50 per cento, con notevoli variazioni nell'ambito delle aree funzionali Amministrativa e Amministrativo-gestionale, Area Biblioteche e Area 02 CEL che vedono una forte prevalenza di donne con percentuali superiori al 60%.**
- **La presenza di donne cala decisamente nelle posizioni apicali (EP). Osserviamo che, sino al 2017, il legislatore aveva bloccato le progressioni verticali. Le nuove procedure sono state già inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 e possono essere una opportunità per riequilibrare la composizione per genere delle categorie apicali.**
- **Le donne tendono ad usufruire maggiormente del tempo parziale, così come dei congedi parentali. Tali dati indicano l'opportunità di adottare politiche più incisive per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.**