



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

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

ANNO 2023



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

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

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2023

Prima parte - analisi dei dati

Amministrazione: UNIVERSITA' DEL SALENTO

(Ente Pubblico Autonomo)

SITUAZIONE AL 31.12.2023

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

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

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

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|---|--------|---------------|---------------|---------------|------------|-------|---------------|---------------|---------------|------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| AREA AMMINISTRATIVA | | | | | | | | | | |
| B | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 |
| C | 1 | 1 | 20 | 30 | 6 | 1 | 5 | 34 | 30 | 9 |
| AREA AMMINISTRATIVA-GESTIONALE | | | | | | | | | | |
| D | 0 | 3 | 6 | 12 | 7 | 1 | 6 | 16 | 36 | 8 |
| EP | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 |
| AREA SERVIZI GENERALI E TECNICI | | | | | | | | | | |
| B | 0 | 1 | 4 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| AREA TECNICA, TEC. SCIENTIFICA ED ELAB. DATI | | | | | | | | | | |
| C | 0 | 0 | 20 | 26 | 8 | 0 | 1 | 6 | 8 | 2 |
| D | 1 | 0 | 17 | 38 | 10 | 0 | 0 | 9 | 23 | 6 |
| EP | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| AREA BIBLIOTECHE | | | | | | | | | | |
| C | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 |
| D | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 | 2 |
| TOTALE PERSONALE | 3 | 6 | 74 | 116 | 40 | 2 | 13 | 70 | 113 | 35 |
| % sul personale complessivo | 0,64 | 1,27 | 15,68 | 24,58 | 8,47 | 0,42 | 2,75 | 14,83 | 23,94 | 7,42 |

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

| Classi età Inquadramento | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|------------|-------|---------------|---------------|---------------|------------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| DIRIGENTI | | | | | | | | | | |
| | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE PERSONALE | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| % sul personale complessivo | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 33,3 | 0 | 0,00 | 0,00 | 33,3 | 0,00 | 33,3 |

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

| Classi età Ruolo | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|-----------------------------|--------|---------------|---------------|---------------|------------|-------|---------------|---------------|---------------|---------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| CEL | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 0 | 0 | 4 | 7 | 7 |
| Totale personale | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 0 | 0 | 4 | 7 | 7 |
| % sul personale complessivo | 0% | 0% | 3,85% | 19,23% | 7,69% | 0% | 0% | 15,39% | 26,92% | 26,92% |

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

| Classi età Ruolo | UOMINI | | | | | DONNE | | | | |
|------------------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-------|------------|------------|------------|---------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 |
| PRIMA FASCIA | 0 | 1 | 7 | 45 | 46 | 0 | 0 | 1 | 22 | 10 |
| SECONDA FASCIA | 0 | 3 | 65 | 72 | 27 | 0 | 3 | 51 | 45 | 14 |
| RICERCATORI (RUTI) | 0 | 0 | 14 | 24 | 1 | 0 | 0 | 14 | 30 | 7 |
| RTD/A | 1 | 18 | 11 | 1 | 0 | 0 | 19 | 11 | 1 | 0 |
| RTD/B | 0 | 18 | 21 | 3 | 0 | 0 | 9 | 16 | 2 | 1 |
| Totale personale | 01 | 40 | 118 | 145 | 74 | 0 | 31 | 93 | 100 | 32 |
| % sul personale complessivo | 0,16 % | 6,31 % | 18,61 % | 22,87 % | 11,67 % | 0% | 4,89 % | 14,67 % | 15,77 % | 5,05 % |

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

| | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--------------------------|--------|------------|------------|------------|------|-------|-------|-------|------------|------------|------------|------|-------|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | tot | % |
| Tempo Pieno | 3 | 5 | 66 | 102 | 36 | 212 | 88,33 | 2 | 11 | 56 | 98 | 32 | 199 | 84,68 |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 6 | 5 | 1 | 13 | 5,42 | 0 | 2 | 14 | 13 | 4 | 33 | 14,04 |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 2 | 10 | 3 | 15 | 6,25 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1,28 |
| TOTALE | 3 | 6 | 74 | 117 | 40 | 240 | 100 | 2 | 13 | 71 | 113 | 36 | 235 | 100 |
| TOTALE % | 0,63 | 1,26 | 15,58 | 24,63 | 8,42 | 50,53 | | 0,42 | 2,74 | 14,95 | 23,79 | 7,58 | 49,47 | |

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

| | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------|--------|------------|------------|------------|-----|------|--------|-------|------------|------------|------------|-----|------|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | >60 | tot | % |
| Tempo Pieno | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 100,00 |
| Part Time >50% | | | | | | 0 | 0,00 | | | | | | 0 | 0,00 |
| Part Time <50% | | | | | | 0 | 0,00 | | | | | | 0 | 0,00 |
| TOTALE | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,00 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 100,00 |
| TOTALE % | 0 | 0 | 0 | 33,3 | 0 | 33,3 | | 0 | 0 | 33,3 | 0 | 0 | 66,6 | |

TABELLA 1.2c – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE CEL PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 8 | 100% | 0 | 0 | 4 | 7 | 7 | 18 | 100% |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 8 | 100% | 0 | 0 | 4 | 7 | 7 | 18 | 100% |
| Totale % | 0% | 0% | 12,50% | 62,50% | 25% | / | 100% | 0% | 0% | 22,22% | 38,89% | 38,89% | / | 100 % |

TABELLA 1.2d – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI PRIMA FASCIA PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età / Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|------|--------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 0 | 1 | 6 | 38 | 38 | 83 | 83,84% | 0 | 0 | 1 | 22 | 9 | 32 | 96,97% |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 7 | 8 | 16 | 16,16% | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3,03% |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 0 | 1 | 7 | 45 | 46 | 99 | | 0 | 0 | 1 | 22 | 10 | 33 | |
| Totale % | 0% | 1,01% | 7,07% | 45,46% | 46,46% | 100% | 100% | 0% | 0% | 3,03% | 66,67% | 30,30% | | 100% |

TABELLA 1.2e – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI SECONDA FASCIA PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età / Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|------|--------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 0 | 3 | 62 | 63 | 23 | 151 | 83,84% | 0 | 3 | 49 | 43 | 14 | 109 | 96,46% |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 3 | 9 | 4 | 16 | 16,16% | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 4 | 3,54% |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 0 | 3 | 65 | 72 | 27 | 167 | | 0 | 3 | 51 | 45 | 14 | 113 | |
| Totale % | 0% | 1,01% | 7,07% | 45,46% | 46,46% | 100% | 100% | 0% | 2,65% | 45,14% | 39,82% | 12,39% | | 100% |

**TABELLA 1.2f – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE RUTI PER
GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|---------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|---------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 0 | 0 | 13 | 18 | 0 | 31 | 88,78 % | 0 | 0 | 14 | 29 | 7 | 50 | 98,04 % |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 1 | 6 | 1 | 8 | 11,22 % | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1,96 % |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 0 | 0 | 14 | 24 | 1 | 39 | 100% | 0 | 0 | 14 | 30 | 7 | 51 | |
| Totale % | 0% | 0% | 35,90% | 61,54 % | 2,56 % | | 100% | 0% | 0% | 27,45 % | 58,82% | 13,73% | | 100% |

**TABELLA 1.2g – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/A PER GENERE, ETA' E
TIPO DI PRESENZA**

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|---------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 1 | 17 | 11 | 1 | 0 | 30 | 96,77 % | 0 | 19 | 11 | 1 | 0 | 31 | 100 % |
| Part Time >50% | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3,23% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 1 | 18 | 11 | 1 | 0 | 31 | 100% | 0 | 19 | 11 | 1 | 0 | 31 | 100 % |
| Totale % | 3,23 % | 58,06% | 35,48% | 3,23% | 0% | | 100% | 0% | 61,29% | 35,48% | 3,23% | 0% | | 100 % |

TABELLA 1.2h – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE RTD/B PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

| Classi età Tipo Presenza | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|-----------------------------|--------|------------|------------|------------|---------|-----|------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Tempo Pieno | 0 | 18 | 21 | 3 | 0 | 42 | 100% | 0 | 9 | 16 | 1 | 0 | 26 | 100% |
| Part Time >50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Part Time <50% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 0 | 18 | 21 | 3 | 0 | 42 | | 0 | 9 | 16 | 1 | 0 | 26 | |
| Totale % | 0% | 42,86% | 50,00% | 7,14% | 0% | | 100% | 0% | 34,62% | 61,54% | 3,84% | 0% | | 100% |

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

| Tipo Posizione di responsabilità | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|----------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Posizioni organizzative di cat. EP | 10 | 7,35% | 10 | 6,67% | 20 | 7% |
| Posizioni organizzative di cat. D | 24 | 17,65% | 47 | 31,33% | 71 | 24,83% |
| Posizioni organizzative di cat. C | 3 | 2,21% | 8 | 5,33% | 11 | 3,85% |
| Funzioni specialistiche di cat. D | 37 | 27,21% | 33 | 22% | 70 | 24,48% |
| Funzioni specialistiche di cat. C | 62 | 45,59% | 52 | 34,67% | 114 | 39,86% |
| Totale personale | 136 | 100% | 150 | 100% | 286 | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 239 | 56,90% | 226 | 66,37% | 465 | 61,50% |

N.B.: Si precisa che i dati forniti in TAB. 1.3 sono relativi all'annualità 2022, ultimo dato disponibile

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

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-------|--------|-------|------------|------------|------------|---------|-------|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 3 | 5 | 34 | 48 | 16 | 106 | 44,17 | 2 | 12 | 31 | 53 | 24 | 122 | 51,91 |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 16 | 30 | 9 | 55 | 22,92 | 0 | 0 | 16 | 26 | 4 | 46 | 19,57 |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 1 | 24 | 36 | 15 | 76 | 31,67 | 0 | 1 | 23 | 34 | 8 | 66 | 28,09 |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 1,25 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0,43 |
| Totale | 3 | 6 | 74 | 117 | 40 | 240 | 100,00 | 2 | 13 | 71 | 113 | 36 | 235 | 100,00 |
| Totale % | 0,63 | 1,26 | 15,58 | 24,63 | 8,42 | 50,53 | | 0,42 | 2,74 | 14,95 | 23,79 | 7,58 | 49,47 | |

Nota Metodologica: Nella Tabella 1.4a) non sono inseriti, in coerenza con quanto espressamente indicato nella titolazione, i dati relativi al personale di livello dirigenziale.

TABELLA 1.4b - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI DEL PERSONALE CEL, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-----|------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 0 | 0 | 1 | 5 | 2 | 8 | 100% | 0 | 0 | 4 | 7 | 7 | 18 | 100% |
| Totale % | 0% | 0% | 12,50% | 62,50% | 25% | / | 100% | 0% | 0% | 22,22% | 38,89% | 38,89% | / | 100% |

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

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 1 | 5 | 8 | 7 | 21 | 21,21% | 0 | 0 | 1 | 10 | 2 | 13 | 39,39% |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 1 | 6 | 3 | 10 | 10,10% | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 5 | 15,15% |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 1 | 6 | 3 | 10 | 10,10% | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 9,09% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 26 | 32 | 58 | 58,59% | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 12 | 36,37% |
| Totale | 0 | 1 | 7 | 46 | 45 | 99 | 100% | 0 | 0 | 1 | 22 | 10 | 33 | 100% |
| Totale % | 0% | 1,01% | 7,07% | 46,46% | 45,46% | | 100% | 0% | 0% | 3,03% | 66,67% | 30,30% | | 100% |

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

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 3 | 32 | 18 | 5 | 58 | 34,73% | 0 | 3 | 26 | 15 | 2 | 46 | 40,72% |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 15 | 8 | 0 | 23 | 13,77% | 0 | 0 | 17 | 5 | 1 | 23 | 20,35% |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 16 | 23 | 2 | 41 | 24,55% | 0 | 8 | 15 | 3 | 0 | 26 | 23,00% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 2 | 23 | 20 | 45 | 26,95% | 0 | 0 | 0 | 10 | 8 | 18 | 15,93% |
| Totale | 0 | 3 | 65 | 72 | 27 | 167 | 100% | 0 | 11 | 58 | 33 | 11 | 113 | 100% |
| Totale % | 0% | 1,80% | 38,92% | 43,11% | 16,17% | | 100% | 0% | 9,73% | 51,33% | 29,20% | 9,74% | | 100% |

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

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|---------------------|---------------|---------------|------------|-----|--------|-------|------------------|---------------|---------------|------------|-----|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2,56% | 0 | 2 | 9 | 3 | 0 | 14 | 14,74% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 13 | 24 | 1 | 38 | 97,44% | 0 | 1 | 47 | 26 | 7 | 81 | 85,26% |
| Totale | 0 | 0 | 14 | 24 | 1 | 39 | 100% | 0 | 3 | 56 | 29 | 7 | 95 | 100% |
| Totale % | 0% | 0% | 35,90% | 61,54% | 2,56% | | 100% | 0% | 3,16% | 58,94% | 30,53% | 7,37% | | 100% |

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

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|--------|---------------------|---------------|---------------|---------------|------|--------|-------|---------------|---------------|---------------|---------------|------|--------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 1 | 17 | 9 | 1 | 0 | 28 | 93,33% | 0 | 8 | 3 | 0 | 0 | 11 | 68,75% |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 6,67% | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 31,25% |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 1 | 18 | 10 | 1 | 0 | 30 | 100% | 0 | 13 | 3 | 0 | 0 | 16 | 100% |
| Totale % | 0% | 70% | 30% | 0% | 0% | 100% | | 0% | 81,25% | 18,75% | 0% | 0% | 100% | |

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

GENERE

| Classi età Permanenza nel profilo e livello | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|--|--------|---------------|---------------|------------------|---------------|-----|------|-------|---------------|---------------|------------------|------------|-----|------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Inferiore a 3 anni | 0 | 18 | 21 | 3 | 0 | 42 | 100% | 0 | 9 | 16 | 2 | 1 | 28 | 100% |
| Tra 3 e 5 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Tra 5 e 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Superiore a 10 anni | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| Totale | 0 | 18 | 21 | 3 | 0 | 42 | 100% | 0 | 9 | 16 | 2 | 1 | 28 | 100% |
| Totale % | 0% | 42,86% | 50,00% | 7,14% | 0% | | 100% | 0% | 32,14% | 57,15% | 7,14% | 3,57% | | 100% |

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

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello | |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------|
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | Valori assoluti | % |
| Categoria B | 23.505,51 | 23.894,86 | 389,35 | 9,59% |
| Categoria C | 26.300,74 | 26.130,83 | 169,91 | 4,19% |
| Categoria D | 31.593,28 | 31.400,64 | 192,64 | 4,75% |
| Categoria EP | 46.389,87 | 49.010,65 | 2.620,78 | 64,56% |
| Dirigenti | 92.367,68 | 92.367,68 | 0,00 | 0,00% |
| Collaboratori ed esperti linguistici | 35.917,61 | 36.604,19 | 686,58 | 16,91% |
| Totale personale | 256.074,69 | 259.408,85 | | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 49,68% | 50,32% | | |

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2023.

In particolare, si segnala che:

- 1) sono stati rilevati i dati relativi al personale tecnico-amministrativo a tempo pieno e a tempo indeterminato, escludendo il personale a part-time e a tempo determinato
- 2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari

3) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2023, compresi arretrati e accessori, senza distinzione delle posizioni economiche di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno

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

| Inquadramento | UOMINI | DONNE | Divario economico per livello | |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------|
| | | | Valori assoluti | % |
| | Retribuzione netta media | Retribuzione netta media | | |
| Ricercatori a tempo determinato | 36.173,05 | 35.437,84 | 735,21 | 11,84% |
| Ricercatori a tempo indeterminato | 46.539,04 | 47.590,65 | 1.051,61 | 16,94% |
| Professori Associati | 54.554,35 | 53.609,60 | 944,75 | 15,22% |
| Professori Ordinari | 83.688,41 | 80.212,56 | 3.475,85 | 56,00% |
| Totale personale | 220.954,85 | 216.850,65 | | 100,00% |
| % sul personale complessivo | 50,47% | 49,53% | | |

I dati rilevati si riferiscono al personale in servizio al 31/12/2023.

In particolare, si segnala che:

- 1) i dati dei ricercatori a tempo determinato sono stati rilevati senza distinguere fra le diverse tipologie di contratto (Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. A; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B; Legge 240/10 art. 24, c.3, lett. B + 20%; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 1 "Mobilità"; PON Ricerca e Innovazione 2014-2020 - Linea 2 "Attrazione" ecc.)
- 2) per il personale in aspettativa senza assegni sono stati rilevati i dati degli stipendi tabellari
- 3) sono stati rilevati i dati dei soli docenti a tempo pieno
- 4) i dati rilevati sono relativi alle retribuzioni liquidate nell'anno 2023, compresi arretrati e accessori, senza distinzione delle classi di inquadramento e dei periodi di servizio nell'anno

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

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

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

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

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

| Tipo di Commissione | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | | Presidente |
|---|--------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|---------|----------------------|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | (D/U) |
| Procedure reclutamento dei professori di 1° e 2° fascia | 82 | 65,1% | 44 | 34,9% | 126 | 100% | 9 donne 24 uomini |
| Procedure di reclutamento dei ricercatori | 52 | 69,3% | 23 | 30,7% | 75 | 100% | 5 donne 20 uomini |
| Procedure di reclutamento PTA | 24 | 49% | 25 | 51% | 49 | 100% | 5 donne 8 uomini |
| Totale personale | 158 | 63,2% | 92 | 36,8% | 250 | 100,00% | |
| % sul personale complessivo | | | | | | | |

Si precisa che su n. 42 commissioni giudicatrici, nominate nell'ambito di procedure per il reclutamento di professori di prima e seconda fascia, il dato relativo al genere del Presidente è rapportato a n. 33 commissioni, in quanto per n. 9 procedure non si è ancora svolta la prima riunione nel corso della quale si procederà alla individuazione del/della Presidente.

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’

| 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 | | | | | | | | | | | | | | |
| Personale che fruisce di telelavoro | 0 | 0 | 12 | 25 | 9 | 46 | 0,23 | 0 | 0 | 27 | 108 | 16 | 151 | 0,77 |
| Personale che fruisce del lavoro agile | 0 | 0 | 27 | 22 | 7 | 56 | 0,35 | 0 | 5 | 34 | 51 | 13 | 103 | 0,65 |
| Personale che fruisce di orari flessibili | | | | | | | | | | | | | | |
| Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) | | | | | | | | | | | | | | |
| Totale | 0 | 0 | 39 | 47 | 16 | 102 | 0,29 | 0 | 5 | 61 | 159 | 29 | 254 | 0,71 |
| Totale % | 0 | 0 | 10,96 | 13,20 | 4,49 | | | 0 | 1,40 | 17,13 | 44,66 | 8 | 100 | |

Nota Metodologica: Nel corso dell'anno di riferimento sono stati attivati contratti di lavoro agile e/o di telelavoro. Entrambe le modalità sono state scelte, a richiesta, da parte dei dipendenti.

Relativamente alla fruizione di orari flessibili, tutto il Personale tecnico-amministrativo e dirigenziale (n. 475 unità) può fruire della flessibilità oraria.

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

| | UOMINI | | DONNE | | TOTALE | |
|--|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|-----|
| | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % | Valori assoluti | % |
| Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti | 885 | 51,60% | 830 | 48,40% | 1715 | 100 |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti | 1361 | 30,47% | 3105 | 69,53% | 4466 | 100 |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 22 | 15,38% | 121 | 84,62% | 143 | 100 |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti | 20 | 9,39% | 193 | 90,61% | 213 | 100 |
| Totale* | 2288 | | 4249 | | 6537 | |
| % sul personale | 242 | 50,95% | 233 | 49,05% | 475 | |
| Personale che fruisce dei | 5 | | 16 | | | |
| % sul personale complessivo | 2,07% | | 6,87% | | | |

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

| Classi età Tipo Formazione | UOMINI | | | | | | | DONNE | | | | | | |
|---|--------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|-------|------------|------------|------------|---------|-----|-------|
| | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % | <30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > di 60 | Tot | % |
| Obbligatoria (sicurezza) | | | | | | 131 | 39,94 | | | | | | 197 | 60,06 |
| Aggiornamento professionale | | | | | | 594 | 50,86 | | | | | | 574 | 49,14 |
| Competenze manageriali/Relazionali | | | | | | 467 | 50,67 | | | | | | 453 | 49,23 |
| Tematiche CUG | | | | | | 232 | 50,22 | | | | | | 230 | 49,78 |
| Violenza di genere (tema analogo a Tematiche Cug) | | | | | | - | | | | | | | - | |
| Altro (competenze linguistiche Inglese A1, B1 e B2) | | | | | | 29 | 49,15 | | | | | | 30 | 50,85 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|-----|-------|--|--|--|--|--|-----|-------|
| FORMAZIONE FUORI SEDE | | | | | | 85 | 45,21 | | | | | | 103 | 54,79 |
| Totale ore | | | | | | 227 | | | | | | | 227 | |
| Totale ore % | | | | | | | 49,24 | | | | | | | 50,76 |

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In percentuale le donne che lavorano con un contratto part time superiore al 50% rappresentano il 15% contro il 5% circa degli uomini. Questo dato rileva come ancora oggi le donne vivano un'asimmetria rispetto agli uomini nella conciliazione del lavoro con gli altri impegni confermando la difficoltà per le donne, anche nel nostro territorio, a combinare gli impegni lavorativi e professionali con gli impegni di cura soprattutto dei figli ma anche dei genitori anziani (recenti ricerche hanno infatti evidenziato come anche questo tipo di assistenza ricada maggiormente sulle donne). L'Università del Salento ha cercato di venire incontro alle esigenze di conciliazione approvando nell'anno 2021 un Regolamento per l'accesso al telelavoro e al lavoro agile. Come evidenziato nella tabella di riferimento, le donne che hanno richiesto e ottenuto di poter lavorare alcuni giorni da casa risultano in maggioranza rispetto agli uomini e con riferimento al lavoro agile la percentuale delle donne è vicina al doppio rispetto a quella degli uomini (Tabella 1.9 – fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età). Il CUG ha apprezzato lo sforzo fatto dall'Ateneo che ha voluto con fermezza e impegno disciplinare tali strumenti di conciliazione. Come si evince dal Bilancio di genere 2022 allegato alla documentazione di questa relazione, sebbene il divario nel ricorso al part time e al telelavoro tra donne e uomini si sia relativamente ridimensionato, resta una differenza sostanziale. E' opportuna quindi una riflessione integrata con i dati del bilancio di genere sui regolamenti di ateneo per valutare se i sistemi di lavoro flessibile siano sufficienti a consentire alle donne di continuare a lavorare a tempo pieno senza pregiudicare le esigenze di conciliazione.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

3.a) Uguaglianza di genere e contrasto alle discriminazioni nelle università” - Piano Azioni Positive – triennio 2022-2024

Obiettivo: Il Comitato Unico di Garanzia, nella seduta del 27 aprile 2023, con delibera n. 6, in attuazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con delibera n. 1 del 10.1.2022, ha deliberato la realizzazione del seminario formativo dal titolo “Intersezionalità, discriminazioni, oppressioni, dominazioni” che ha l'obiettivo generale del corso di fornire una conoscenza basica del concetto di intersezionalità, che da oltre un ventennio è al centro di una crescente attenzione, sia sul piano socio-

analitico, sia su quello delle politiche, come strumento utile ad affrontare la complessità del fenomeno discriminatorio e le sue conseguenze. Il corso ha avuto l'obiettivo di stimolare nelle e negli utenti la consapevolezza critica delle situazioni di discriminazione intersecata che possono presentarsi nella loro esperienza sia lavorativa, che extra-lavorativa e di fornire alcuni strumenti analitici e operativi per fronteggiarle.

Azioni: Specifiche azioni del CUG hanno riguardato

Seminario formativo “Intersezionalità, discriminazioni, oppressioni, dominazioni”, Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 - Piano Azioni Positive 2022-2024 - Comitato Unico di Garanzia (CUG). In data 11 ottobre 2023 è realizzato un incontro formativo, QUANDO? in modalità telematica, della durata di 3 ore è rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo (n. 462 unità di personale tecnico amministrativo, di cui 232 uomini e 239 donne).

Attori Coinvolti: L'azione seminariale, rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Ateneo, è stata organizzata e realizzata dalla Ripartizione Risorse Umane - Ufficio Piani, Formazione e Sviluppo competenze dell'Università del Salento in collaborazione con il CUG e consulenti ed esperti qualificati.

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

Beneficiari: L'azione seminariale ha coinvolto n. 462 unità di personale tecnico amministrativo in servizio presso l'Università del Salento; del totale hanno fruito 370 unità di personale tecnico amministrativo di cui 188 unità sono di genere femminile (50,81%) e 182 di genere maschile (49,19%).

Spesa: La spesa complessiva per lo svolgimento dell'incarico di cui trattasi pari a € 185,91 è gravata sul Programma UPB: DIA.DIA1. COMITATO UNICO DI GARANZIA voce di spesa 10217001 “Convegni, conferenze ed altre iniziative”, del bilancio universitario dell'esercizio finanziario 2023.

- **Ciclo di seminari di sensibilizzazione sull'inclusione sociale a cura del CUG: Le sfide dell'inclusione.**

Obiettivo: Il Comitato Unico di Garanzia, nella seduta del 21 marzo 2022, con delibera n. 8, in attuazione del Piano delle Azioni Positive 2022-2024 approvato con delibera n. 1 del 10.1.2022, ha deliberato la realizzazione del ciclo di seminari

Azioni: Il focus del primo seminario è stato il RUOLO DELL'ASSOCIAZIONISMO nel nostro territorio a partire dai partner strategici del nostro Ateneo (05.12.2023)

Attori Coinvolti: associazione del terzo settore, partner territoriali strategici dell'ateneo, Cdl in Servizio sociale, Delegata rettorale alle politiche di genere, delegata rettorale all'inclusione sociale, Comune di Lecce-assessorato al Welfare, Provincia di Lecce-Presidente del CUG

Misurazione: Piano azioni positive 2022-2024, approvato dal Comitato Unico di Garanzia con delibera n. 1 del 10 gennaio 2022

Beneficiari: L'azione seminariale è stata rivolta a tutto il personale accademico, studenti, docenti e personale amministrativo

Spesa: UPB: DIA.DIA1. COMITATO UNICO DI GARANZIA - voce di spesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative" del bilancio universitario dell'esercizio finanziario 2023.

L'iniziativa è stata realizzata all'interno del Piano triennale della formazione del Pta 2022-2024, approvato con delibera n. 6 del 27 aprile 2023

3. b) Il Gender Equality Plan (GEP)

Il comitato unico di garanzia ha partecipato nella persona della Presidente a tutte le reunion del tavolo attuativo del GEP

Piano delle attività 2023 e Priorità per il 2024: Il Comitato unico di garanzia ha sviluppato le azioni previste nel 2023 ed ha individuato per il 2024 le seguenti priorità: 1. completamento ed approvazione del Bilancio di genere, 2. Azioni formative di contrasto alla Violenza di Genere, 3. Diffusione di un linguaggio di genere e di una cultura Gender Sensitive

AREA 1: Risorse Umane: reclutamento, mantenimento, progressione di carriera, equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Macro-Azione 1.2.1: Individuazione, sviluppo e implementazione di azioni dirette allo smart working e al telelavoro. Proposta di modifica del Regolamento per l'accesso al telelavoro e al lavoro agile del personale dirigente e tecnico-amministrativo con

l'implementazione del telelavoro, l'estensione progressiva dello smart working nei vari contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e delle competenze acquisite, la realizzazione e la diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e per una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative.

Macro-Azione 1.2.2: Individuazione, sviluppo e implementazione di azioni dirette alla conciliazione vita/lavoro; valorizzazione del benessere del singolo lavoratore/trice anche relativamente ai suoi carichi di cura. Valorizzazione del benessere del singolo lavoratore/trice relativamente ai suoi carichi di cura attraverso azioni di "People Care", con l'istituzione di strumenti atti ad aiutare il dipendente a gestire temi legati alla salute, alla famiglia, al tempo libero e alla cultura, servizi utili alla famiglia, dall'abbonamento dei trasporti pubblici locali, all'istruzione dei figli, dai check up medici fino alla palestra, al cinema, ai viaggi. Accesso semplice alle convenzioni/accordi attraverso la realizzazione di una pagina web sul sito di Ateneo dedicata al welfare aziendale.

Macro-Azione 1.2.3: trasparenza dei processi attraverso la gestione dei dati in una piattaforma che consente di verificare in qualunque momento le fasi delle procedure.

Macro-Azione 1.2.4: garantire la rappresentanza di ogni categoria negli organismi (studenti, RUTI, associati, ordinari, PTA...)

AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Macro-Azione 3.1.3: Valorizzazione della diversità di genere nelle carriere tecnico-amministrative attraverso seminari, corsi di formazione e sistemi di premialità
Interazione tra Direttore Generale, RSU, CUG, Consigliera di Fiducia e personale tecnico-amministrativo in generale, per il successo degli obiettivi di Ateneo e la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, nonché la valorizzazione della diversità di genere nelle carriere tecnico-amministrative

-Avvio di gruppi di lavoro su varie tematiche con funzioni consultive e di proposta agli organi di governo, per la condivisione di problematiche e obiettivi. Condivisione di prospettive di investimento sul personale per un'amministrazione trasparente ed equa, ovvero attenta alle esigenze del PTA in funzione di obiettivi condivisi e funzionali del Piano strategico dell'Ateneo.

Promozione della cultura della qualità in tutti i suoi aspetti, quale fondamento del profilo delle risorse umane, ma anche dell'attività professionale del singolo-
Promozione della cultura dell'anticorruzione al fine di uno sviluppo sano e trasparente dell'organizzazione e dei suoi processi

- Accesso a beni e servizi utili per tutta la comunità accademica

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

Macro-Azione 4.1.2: Relazioni con il territorio e con attori nazionali ed internazionali; creazione e rafforzamento delle reti; funding, risorse e progettazione. Creazione e rafforzamento delle reti territoriali al fine di istituire nuove collaborazioni

Creazione della Rete Regionale dei Comitati Unici di Garanzia: Tra gli obiettivi che saranno perseguiti dal CUG (Comitato Unico di Garanzia) dell'Università del Salento durante il 2024 un posto prioritario avrà la promozione di una rete stabile tra Comitati Unici di Garanzia presenti nelle Regione Puglia, in quanto esigenza condivisa e manifestata in varie occasioni da diverse realtà istituzionali del territorio regionale. Prendendo ad esempio la felice esperienza della Rete nazionale dei CUG, l'idea di costituire la Rete Pugliese dei GUG nasce con l'intento di condividere le buone prassi e di supportarsi nell'affrontare le difficoltà che si incontrano quando si affrontano temi come la parità e le pari opportunità, l'inclusione e la tutela da qualsiasi forma di discriminazione e violenza. Si intende valutare, pertanto, la possibilità di istituire un tavolo permanente dei CUG della Regione. Gli obiettivi perseguibili attraverso la costituzione della rete regionale dei GUG sono: promuovere l'avvio di un confronto sistematico attraverso la strutturazione della rete a livello regionale, istituendo un tavolo tecnico permanente sul tema dei CUG che consenta di rafforzare il ruolo di questi organismi all'interno del proprio Ente (1) e di promuovere un approccio più sistematico ai temi delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e dell'equilibrio di genere nei contesti lavorativi di Puglia (2), elaborare linee guida di riferimento che definiscano azioni, processi e strumenti di base per raggiungere un livello minimo di applicazione della normativa vigente (3) come ad esempio: costituzione dei CUG negli enti dove non è ancora presente, garanzie di un funzionamento effettiva ed efficace, accesso ai dati relativi alla situazione del personale declinati per genere, etc.

AREA 6: Comunicazione istituzionale: Istituzione di spazi di ascolto in ogni dipartimento con cassetta portalettere per il rilascio di messaggi

Seconda parte – l'azione del Comitato Unico di Garanzia

OPERATIVITA'

a) Modalità di nomina del CUG

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

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

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

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

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

Riunioni del CUG

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

Nel 2023 il CUG ha svolto le sue competenze di triplice natura: propositiva, consultiva e di verifica.

Il CUG nel 2023 si è riunito nei giorni: 6 febbraio, 24 febbraio, 14 marzo, 27 aprile, 31 maggio, 3 luglio, 25 luglio, 5 settembre, 27 settembre, 27 ottobre, 21 novembre, 28 novembre

b) Organizzazione eventi

Protagoniste 2023: Il novembre di UniSalento contro la violenza economica

Il Cug ha attivamente partecipato alla progettazione e all'organizzazione dell'insieme di eventi e manifestazioni che – prendendo spunto dalla giornata contro la violenza sulle donne – si sono svolti durante il mese di novembre in Unisalento.

Nell'ambito dei propri compiti istituzionali, il CUG, nel promuovere l'attuazione del Piano per l'uguaglianza di genere (GEP) 2022-2025 di Unisalento e in particolare, gli obiettivi dell'Area 5, con le azioni 4, 5 e 6, nonché le iniziative previste nel PIAO, ha condiviso e deciso di cofinanziare le giornate contro la violenza sulle donne programmate nel mese di novembre e definite in collaborazione con la Delegata per le Politiche di Genere, con l'Osservatorio Donna, con il gruppo EOS e con altri soggetti accademici, ivi compresa la componente studentesca.

Il programma delle tre giornate ha previsto:

"Donne e denaro: l'impresa di darsi valore. When Women Design their Life"

Giovedì 9 novembre 2023 articolata in due fasi. Nella mattinata, sono state previste testimonianze di professioniste, imprenditrici ed esperte di economia di genere. Nel pomeriggio si è tenuto il laboratorio "Design your life", destinato a 20 studentesse selezionate con le "coach" Francesca Parviero, coach certificata, in Italia, della metodologia "*Design your work life*" e CEO e fondatrice di @Linkbeat Società Benefit, che disegna e conduce progetti integrati di consulenza, formazione e coaching; e Azzurra Rinaldi, economista, direttrice della School of Gender Economics a Unitelma La Sapienza e fondatrice di Equonomics.

"La violenza economica: come identificarla, come combatterla"

Lunedì 13 novembre 2023, MuSA - Museo storico-archeologico UniSalento, Lecce Introdotto dalla professoressa Elena Laurenzi del Team EOS UniSalento e moderato da Alessia Rochira, Presidente del Centro studi Osservatorio Donna, il seminario ha previsto gli interventi di Marcella Corsi, docente di Economia politica e coordinatrice di MinervaLab all'Università La Sapienza di Roma, su "Educazione finanziaria e violenza economica"; dell'avvocata Anna Ronfani, Presidente di Telefono Rosa Piemonte, su "Ma i conti non tornano... per le donne"; di Tania Arellano Martinez delle rete territoriale dei CAV Medihospes su "I percorsi di empowerment femminile e inserimento lavorativo in risposta alla violenza economica".

Conferenza spettacolo "Piacere, denaro!"

Martedì 28 novembre, Sala "Teatrino" del Convitto Palmieri, Lecce "Piacere, denaro!", di e con l'economista Azzurra Rinaldi e l'attrice Antonella Questa: Rinaldi e Questa hanno dato vita sul palco a uno spettacolo sulla consapevolezza finanziaria delle donne. Ai dati economici e alla storia dell'economia, si alternavano le voci di personaggi teatrali alle prese con il proprio difficile rapporto col denaro. Spettacolo multidisciplinare, "Piacere, denaro!" ha soddisfatto l'obiettivo di aiutare il pubblico femminile a normalizzare il proprio rapporto con il denaro e soprattutto a disinnescare i meccanismi che impediscono loro di chiederlo, per diventare autonome e indipendenti.

Per la realizzazione di tali eventi il CUG ha deliberato la spesa, nella seduta del 27 ottobre 2023, di 2 mila euro.

Il CUG ha pertanto autorizzato l'utilizzo del proprio budget che presenta la disponibilità: UPB: DIA.DIA1 Comitato Unico di Garanzia- Voce dispesa 10217001 "Convegni, conferenze ed altre iniziative".

d) Newsletter 'La voce del CUG UniSalento'

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

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

L'attenzione è stata rivolta, oltre alla realtà accademica di UniSalento, anche al mondo universitario in generale. L'obiettivo è stato quello dell'informazione delle iniziative intraprese dal CUG, della condivisione e del dialogo nel tentativo di creare uno spazio

in cui sono state condivise riflessioni tematiche e notizie che descrivono l'impegno del nostro Ateneo nella disseminazione sul territorio di una cultura del rispetto e della valorizzazione delle differenze.

B. ATTIVITA'

- Incontro Inter-istituzionale con l'ente Provincia di Lecce: Giornata informativa del Comitato Unico di Garanzia della provincia di Lecce -. Palazzo dei Celestini- Sala Consiliare 23.03.2023 ed avvio di un protocollo di intesa per attività informative congiunte. Con delibera n. 8 del 25 luglio 2023 il CUG ha approvato una proposta di convenzione tra il Comitato Unico di Garanzia della Provincia di Lecce e il Comitato Unico di Garanzia dell'Università del Salento e ha inviato al Rettore e al Direttore Generale tale proposta.
- Partecipazione al CONVEGNO ANNUALE DELLA CONFERENZA NAZIONALE DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ DELLE UNIVERSITÀ ITALIANE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA MODENA, 15 E 16 DICEMBRE 2023 dal titolo **GENERE, INTERSEZIONALITÀ E METAMORFOSI DEI DIRITTI: IL RUOLO DEGLI ORGANISMI DI PARITÀ** Con la relazione: *Gli organismi di parità come ecosistema* Parole chiave: genere, intersezionalità, metamorfosi, diritti, CUG, convergenza, cultura
Componenti CUG Unisalento: C. Morini, S. Siciliano, I. Strazzeri, A.M. Cherubini

Rapporti con l'amministrazione

Nella seduta del 27 aprile il CUG ha incontrato la Consigliera di fiducia, Avv. Saveria Manco e la Delegata del Rettore alle Politiche di genere, Prof.ssa Anna Maria Cherubini

Il Comitato unico di garanzia ha interagito con l'amministrazione e l'ateneo:

- ha partecipato con un proprio contributo alla realizzazione della Conferenza di Ateneo: **Contemporaneità e condizione giovanile, TAVOLA ROTONDA QUALI POLITICHE PER LA CONDIZIONE GIOVANILE? 02.12.2023 presso la sala conferenze del rettorato dell'Università del Salento.**
- Adesione al **Piano di Sostenibilità dell'Ateneo** presentato il 27.11.2023 in particolare in relazione agli obiettivi strategici: migliorare benessere e salute della comunità accademica, promuovere una cultura paritaria e inclusiva
- Ha interagito con la prof.ssa Flavia Lecciso, delegata del Rettore alle Politiche di integrazione e con l'Ufficio Servizi di Inclusione (referente Dott.ssa Paola Martino), coinvolgendola nella realizzazione del primo seminario del ciclo le Sfide dell'Inclusione (05.12.2023)

- **Presentazione del Bilancio di genere 2022-2025** In collaborazione con la Delegata del Rettore per le Politiche di Genere, ha partecipato alla presentazione del Bilancio di Genere a tutta la comunità accademica, che è avvenuta in modalità mista il giorno 08.03.2024
- **Aggiornamento Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024.** Nella seduta del 14 marzo 2023 con delibera n. 4, il CUG ha provveduto ad aggiornare il Piano delle attività 2023 in attuazione del Piano triennale Azioni Positive 2022-2024.
- **Benessere lavorativo** Il Cug ha interagito con la dott.ssa Francesca Gigante, Presidente della Consulta del PTA con lo scopo di creare un dialogo fra i due organismi in modo da implementare azioni dirette ad accrescere il benessere lavorativo di chi lavora in Unisalento, soprattutto in relazione alla individuazione di spazi comuni per il personale per la pausa pranzo e per momenti di ricreazione. in tutti i plessi dell'Ateneo. Il CUG ha rilevato quanto sia avvertita dal personale questa necessità.

Formulazione di pareri

Con delibera n. 3 del 24 febbraio 2023 il CUG ha nominato la Prof.ssa Claudia Morini e il Dott. Massimo Marra nel Collegio di Conciliazione previsto dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 354 del 18/12/2014, al fine di consentire l'esame delle istanze presentate dai dipendenti in merito alla valutazione della propria prestazione lavorativa, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le nostre conclusioni sono prevalentemente incentrate sulla rilevazione che emerge dalla recente redazione del Bilancio di Genere, che individua in merito ad ogni componente della vita accademica: sviluppi positive e criticità. In particolare, in relazione alla componente studentesca di Unisalento si conferma la forte preponderanza femminile, la provenienza geografica regionale per la quasi totalità di iscritti/e. La performance delle studentesse, inoltre, in termini di voto e tempi di laurea è ulteriormente migliorata rispetto a quella degli studenti. In relazione al personale docente, la percentuale di donne per tutte le fasce del personale docente e ricercatore è passata dal 41% al 42%; la presenza femminile nella composizione del personale docente diminuisce all'aumentare del livello di carriera fino a scendere al 23% nella prima fascia della docenza, con un peggioramento nelle discipline STEM. Le donne sono in genere sottorappresentate nella governance d'Ateneo, dove si rileva una sostanziale continuità rispetto al bilancio precedente. Il Glass Ceiling Index di UniSalento è tuttavia diminuito, scendendo da 2 a 1,73, pur restando il più alto sia

rispetto al gruppo delle università individuate nel benchmark sia rispetto al dato nazionale (1,4).

La dinamica relativa al personale tecnico-amministrativo, infine, rivela nel complesso una composizione paritaria (di poco inferiore al 50%). Tuttavia, nonostante lo sblocco governativo delle progressioni di carriera verticali, la presenza femminile rimane scarsa nei ruoli apicali e mostra notevoli variazioni nell'ambito delle aree: si nota una netta prevalenza femminile in area Amministrativa e Amministrativo-gestionale, Area Biblioteche ed Collaboratori Linguistici (il che evidenzia la presenza di segregazione orizzontale), e una netta prevalenza maschile (tra il 70% e l'80%) nelle aree di Servizi generali, Tecniche e Informatiche riconducibile, ancora una volta, alla caratterizzazione STEM delle professioni richieste in queste aree, tradizionalmente a composizione maschile. I dati inerenti all'utilizzo del tempo parziale evidenziano un maggiore ricorso, complessivamente e tenendo conto dei fattori esogeni che possono aver inciso nel triennio osservato (pandemia COVID 19), al part time così come dei congedi parentali.

Tutto ciò conferma ancora una volta la necessità di adottare politiche più inclusive ed incisive sul modello di governance dell'Ateneo e per la valorizzazione delle professionalità femminili, da affiancare all'incentivazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro.