

**Relazione sulla situazione del Personale redatta dal
Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità, la
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le
discriminazioni (CUG)
Università Mediterranea di Reggio Calabria**

Premessa	3
1. Dati sul personale	4
1.1 Personale tecnico-amministrativo	4
1.2 Personale Docente	6
1.3 Conciliazione vita/lavoro	7
1.4 Parità/pari opportunità	9
1.4.1 Fruizione per genere della formazione	9
1.4.2 Bilancio di genere	10
1.4.3 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale	11
1.5 Benessere del personale	12
1.6 Performance.....	14
Considerazioni conclusive	16
Allegato: Tabelle e Dati trasmessi dall'Amministrazione sul personale	17

Premessa

La presente relazione è parte dalla relazione annuale riferita all'anno 2019 redatta dal Comitato Unico di Garanzia.

La composizione del CUG è stata rinnovata con Decreto Rettorale N. 14 del 24/04/2020. La sua attuale composizione è la seguente:

Presidente: Daniela Dominica Porcino	
Componenti effettivi:	Componenti supplenti:
Lucio Maria Bonaccorsi ricercatore	Francesco Calabrò Professore associato
Concettina Marino ricercatrice	Rossella Marzullo ricercatrice
Anna Maria Belvedere unità PTA	Melchiorre Alberto Monaca unità PTA
Amelia Filomena Canale unità PTA	Giuseppe Pangallo unità PTA
Paola Emanuela Meliadò unità PTA	Anna Maria De Angelis Palamara unità PTA
Maria Tortorella unità PTA	Antonella Molinaro unità PTA

La relazione sulla situazione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla recente direttiva N. 2/2019 "Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche".

I dati presentati ed analizzati sono stati forniti dagli *uffici di Ateneo (vedi tabelle allegate)*:

- Area Carriere e Trattamento Economico
- Area Procedure Selettive e Lavoro Autonomo
- Servizio Speciale Statistico e Supporto Nucleo Valutazione

e da *banche dati nazionali* :

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

<https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

nonché dati riportati in documenti di Ateneo approvati e pubblicati, quali:

- *Piano integrato*

- *PAT – Portale Amministrazione Trasparente*

(https://unirc.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina714_performance.htmldelle pubbliche amministrazioni)

- *Bilancio di genere (BdG) di Ateneo (anno 2018)*

1. Dati sul personale

In questa sezione è stata presentata una analisi dei dati forniti dall'Amministrazione sulla composizione del personale per genere, fascia di età (es. 20-30 anni, 31-40, 41-50, 51-60, oltre 60), tipo di contratto, qualifica/profilo, livello, posizione organizzativa, ecc.. I dati sono riportati nelle tabelle in allegato alla presente relazione. Un quadro analitico completo dei dati è riportato nelle tabelle allegate.

1.1 Personale tecnico-amministrativo

La ripartizione del personale tecnico-amministrativo in base all'età, al genere ed al livello di inquadramento è mostrata nella Tab. 1.a. La **Figura 1** rivela una forte sotto-rappresentazione della classe di età "meno di 40 anni". La classe di età numericamente più significativa è quella da 51-60 anni sia per gli uomini (29.3%) che per le donne (28.7%) sul personale complessivo, a segnalare un fenomeno di invecchiamento della popolazione complessiva dei dipendenti.

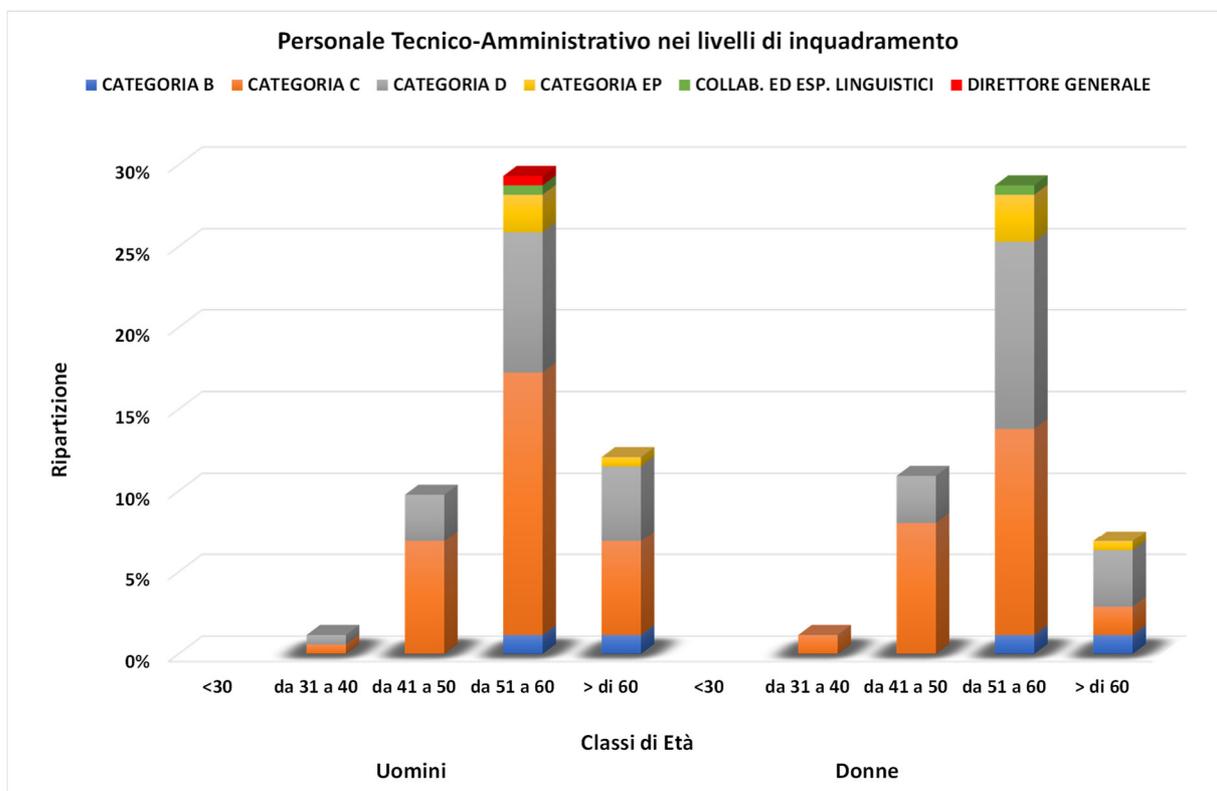


Figura 1

La **Figura 2** (Tab. 1.4a) che riporta i dati di anzianità del personale tecnico-amministrativo nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, evidenzia che per tutto il personale la permanenza nel profilo e ruolo è superiore a 10 anni, a significare che non si registrano progressioni di carriera negli ultimi 10 anni.

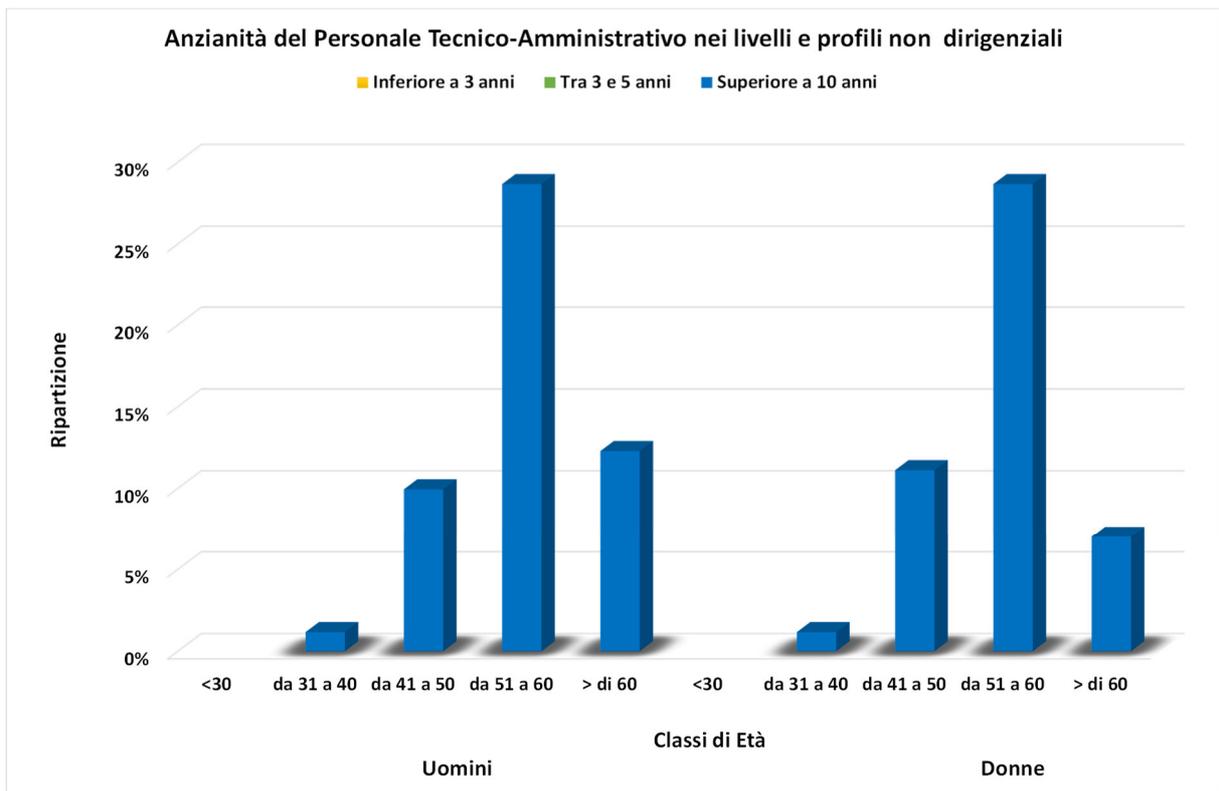


Figura 2

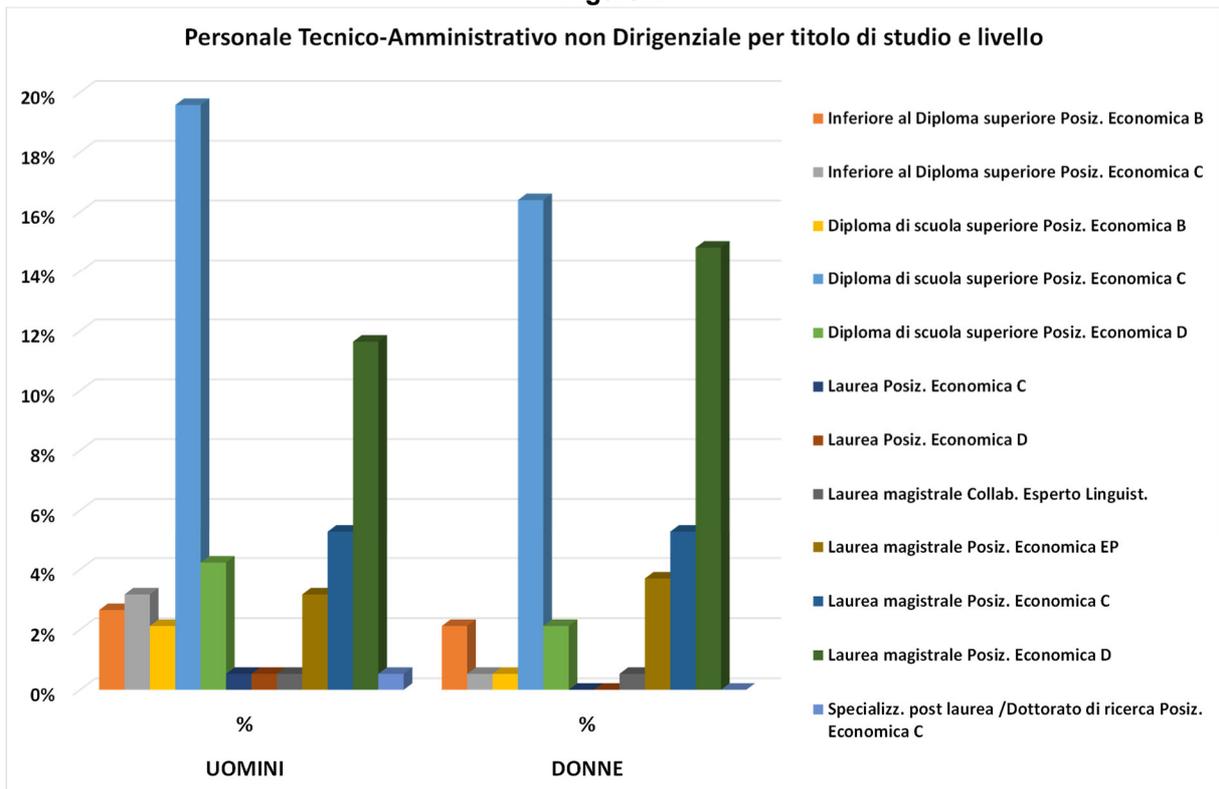


Figura 3

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo non dirigenziale per livello e titolo di studio di **Figura 3** (tab. 1.7) è interessante osservare che le percentuali del personale in possesso di più alto titolo di studio (laurea magistrale) nelle diverse posizioni economiche (C,D,EP) sono

superiori per le donne rispetto agli uomini (es. pos. econ. *D* la percentuale è 14.81% di donne vs. 11.64% degli uomini sul personale complessivo).

Con riferimento alla “Rappresentatività di genere” ai diversi livelli e ruoli del personale, l’analisi dei dati nel 2019 evidenzia che il personale tecnico-amministrativo (PTA) è caratterizzato da una apprezzabile presenza del genere femminile (83 unità di donne vs. 91 degli uomini) (**Figura 1**) con il progredire della scala gerarchica. Per quanto riguarda le Posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo non dirigenziali, **Figura 4**, si osserva una equa ripartizione fra uomini (50%) e donne (50%) (tab. 1.3).

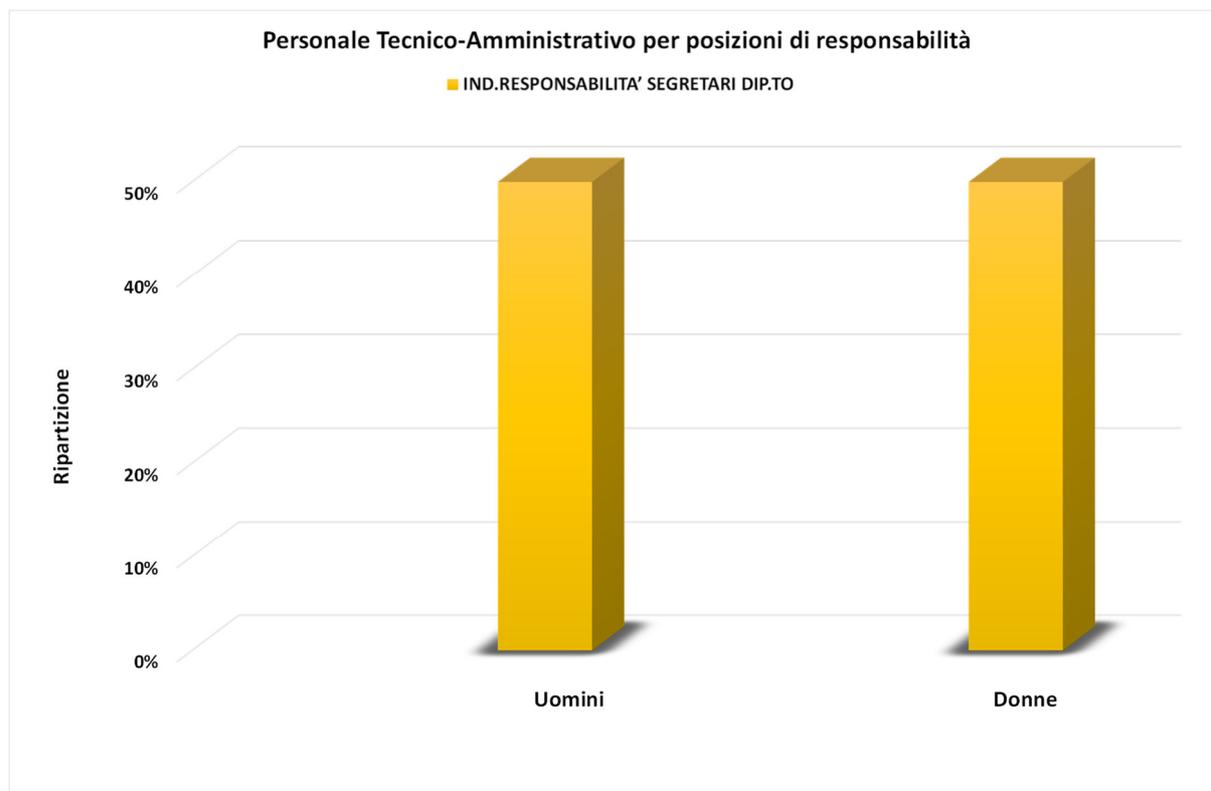


Figura 4

1.2 Personale Docente

Il personale docente è distinto tra prima fascia (PO) e seconda fascia (PA), i ricercatori e le ricercatrici a tempo indeterminato (RU) e a tempo determinato (RTD) di tipo A e B.

La ripartizione del personale docente mostrata in **Figura 5** (Tab. 1b) in base all’età rivela una forte sotto-rappresentazione della classe di età “meno di 30 anni”. L’analisi delle singole classi di età in relazione al genere di appartenenza del personale docente evidenzia una prevalenza maschile all’interno della classe di età 51-60 (33% uomini vs. 13% donne), a significare che la percentuale di donne all’interno del personale dell’Ateneo addetto alla ricerca, decresce sensibilmente verso il gradino più alto della scala gerarchica (professore ordinario).

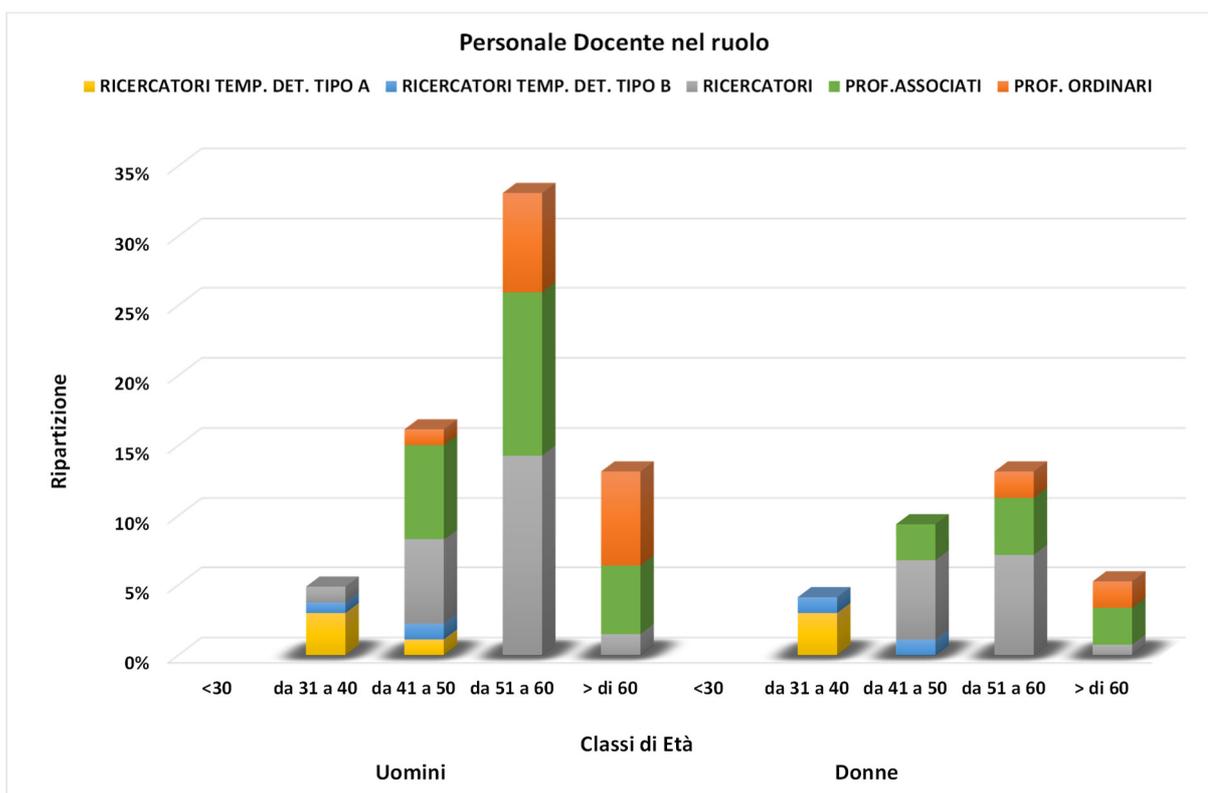


Figura 5

E' importante sottolineare che nell'ambito del personale ricercatore a tempo determinato (RTD) la presenza femminile raggiunge quasi (nel caso delle RTDA) o supera (RTDB) il 50%.

In ogni caso, la maggiore presenza femminile nelle classi di età più basse del personale ricercatore riguarda la quasi totalità le aree presenti in ateneo, con l'eccezione dell'area di architettura (vedi Bilancio di genere 2018).

1.3 Conciliazione vita/lavoro

In questa sezione viene inserita una analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e i dati circa la concreta fruizione da parte del personale (es. flessibilità oraria, telelavoro, smart working, part-time, congedi parentali, permessi/congedi per disabilità propria o parentale) per genere.

L'analisi dei dati forniti dall'amministrazione (v. tab. 1.9) indica che prestazioni lavorative nella forma di Telelavoro o lavoro agile seppur previste dal predetto regolamento non sono concretamente valorizzate. Al 31.12.2019 infatti nessun dipendente risulta aver adottato questa modalità di lavoro.

Si rivela importante facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità nel rapporto di lavoro finalizzate a favorire i bisogni di conciliazione del personale. In questo ambito il nuovo regolamento sull'orario di servizio e di lavoro del Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario introdotto dall'Università Mediterranea nell'anno 2018 con D.R. n: 33 del 29 /01/2018, si traduce nella possibilità per i dipendenti di entrare e uscire dal posto di lavoro entro fasce orarie predeterminate – e non

obbligatoriamente ad una determinata ora. Nel corso del 2019 il presente regolamento, con cui il personale beneficia di condizioni di flessibilità nell’orario di servizio, pausa pranzo e della corresponsione del buono pasto, hanno trovato piena attuazione.

Al lavoratore viene quindi consentita autonomia decisionale e un margine di tempo che gli permette di conciliare i propri impegni lavorativi con quelli personali (è la c.d. “flessibilità in entrata e in uscita”). Tale flessibilità è ampiamente fruita da parte del personale.

Come si evince dalla **Figura 6** (tabella 1.2), il personale con contratto di lavoro part-time, è così distribuito: 1.75% di uomini che hanno un part-time inferiore al 50% e 0.58% di donne che hanno un part-time >50% (percentuali sul totale complessivo).

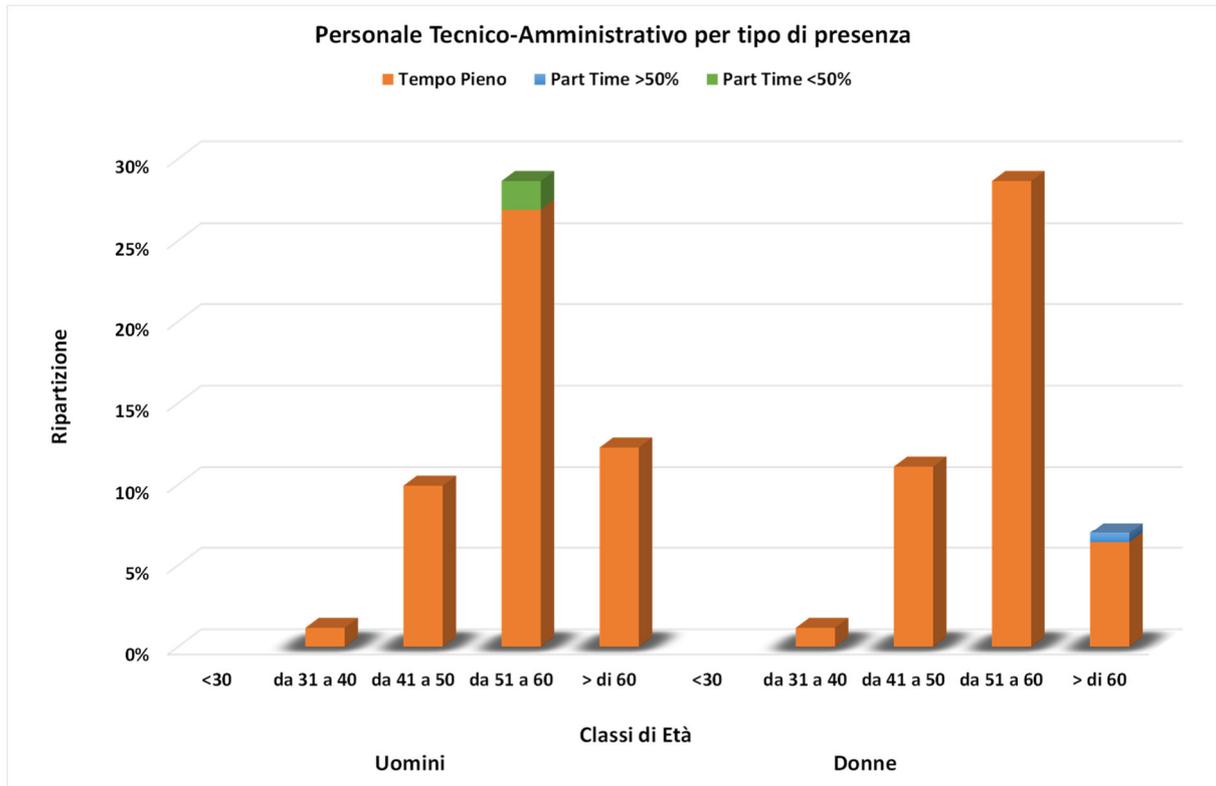


Figura 6

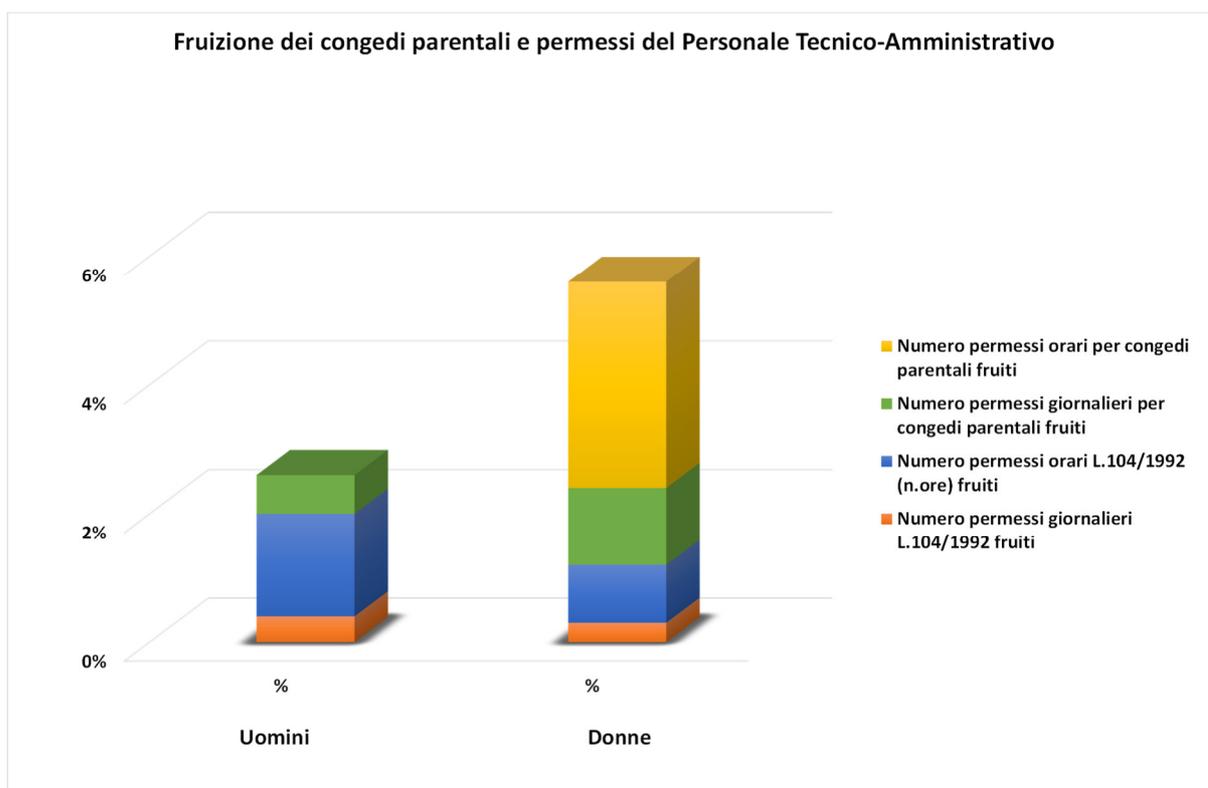


Figura 7

Questo dato, seppur limitato nelle percentuali, suggerisce il perdurare di strategie di ripartizione del lavoro sociale che assegnano alle donne il compito di conciliare il lavoro di cura con quello retribuito e agli uomini il compito di integrare il reddito familiare con i proventi di una seconda occupazione. I permessi (giornalieri o orari) per congedi parentali -**Figura 7** (Tab. 1.10) - sono maggiormente fruiti dalla rappresentanza femminile del personale tecnico-amministrativo: ad es. la percentuale è pari al 3.2% per i permessi orari rispetto allo 0% fruito dagli uomini.

1.4 Parità/pari opportunità

1.4.1 Fruizione per genere della formazione

Con riferimento all'attività di "formazione" che accresce la cultura dell'uguaglianza e di pari opportunità, la **Figura 8** (tabella 1.11) indica per l'anno 2019 il numero dei dipendenti e le ore annue fruiti per la formazione, con un'ulteriore suddivisione per genere ed età. La **Figura 8** evidenzia una prevalenza di donne nella partecipazione a percorsi formativi (54% del totale dei partecipanti sono donne rispetto al 46% degli uomini) ed un più alto monte ore di formazione mediamente fruiti. Tuttavia, in entrambi i casi (uomini e donne), la partecipazione a corsi o seminari con tematiche di più stretta competenza del CUG si è registrata piuttosto limitata.

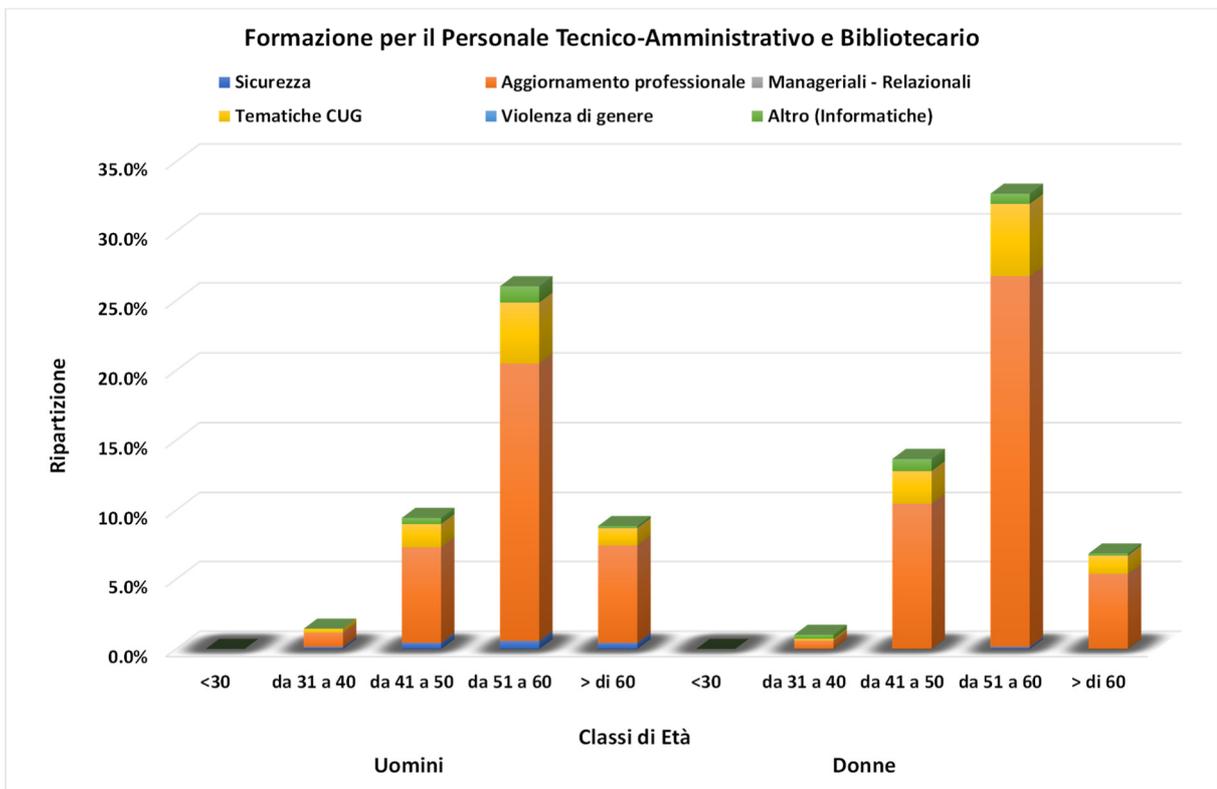


Figura 8

1.4.2 Bilancio di genere

L'analisi dei dati emersi dalla redazione del Bilancio di genere ha consentito di individuare criticità di rappresentatività di genere ai diversi livelli decisionali e di ruolo presenti nella struttura del personale docente e tecnico-amministrativo. Il Bilancio di Genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria redatto nel 2019 riprende e aggiorna i dati delle precedenti edizioni del Bilancio di Genere ed esamina la composizione dei gruppi di persone che compongono la comunità accademica (il corpo studentesco, il personale docente e il personale tecnico-amministrativo), valutandone anche le variazioni temporali in virtù delle risultanze delle precedenti analisi. Il quadro che emerge dalle analisi si conferma utile per definire l'effettiva partecipazione di donne e uomini nelle attività delle diverse strutture, gruppi ed organi dell'Ateneo, anche allo scopo di fornire un primo supporto per la verifica dell'efficacia delle azioni e politiche eventualmente attuate o da pianificare in vista di una progressiva rimozione dei possibili ostacoli al pieno raggiungimento della uguaglianza di opportunità di tutti i soggetti coinvolti. Tali azioni possono costituire un valido contributo al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dell'Ateneo. Per quanto riguarda il contesto dell'Università Mediterranea un quadro di sintesi è mostrato in **Figura 9** in cui è riportata la distribuzione percentuale per genere del personale dell'Università. In particolare, dall'analisi dei dati disaggregati è possibile affermare che:

- *la distribuzione percentuale per genere delle carriere accademiche non ha subito sostanziali variazioni negli anni 2015-2018; le donne costituiscono sempre circa il 30% del corpo docente; anche la forbice delle carriere è rimasta pressoché invariata con una riduzione delle presenze femminili, fino ad una percentuale del 20%, nelle qualifiche più*

elevate;

- la distribuzione per genere nell'ambito del personale tecnico-amministrativo appare abbastanza omogenea con divari poco pronunciati anche per quanto riguarda la progressione di carriera;
- il corpo studentesco, nel suo complesso dimostra una uniforme distribuzione per genere stabile nei quattro anni analizzati (2015-2018); tuttavia, differenze sostanziali si rilevano se si analizzano i dati ad un più basso livello di aggregazione; in questo caso il divario fra studenti e studentesse nelle aree di Ingegneria ed Agraria (aree STEM - Science, Technology, Engineering and Mathematics) appare stabile e consolidato nei 4 anni esaminati; questo dato può forse essere utile nella pianificazione delle strategie di tutorato ed orientamento (piano strategico).

Distribuzione del personale per genere dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria –anno 2018

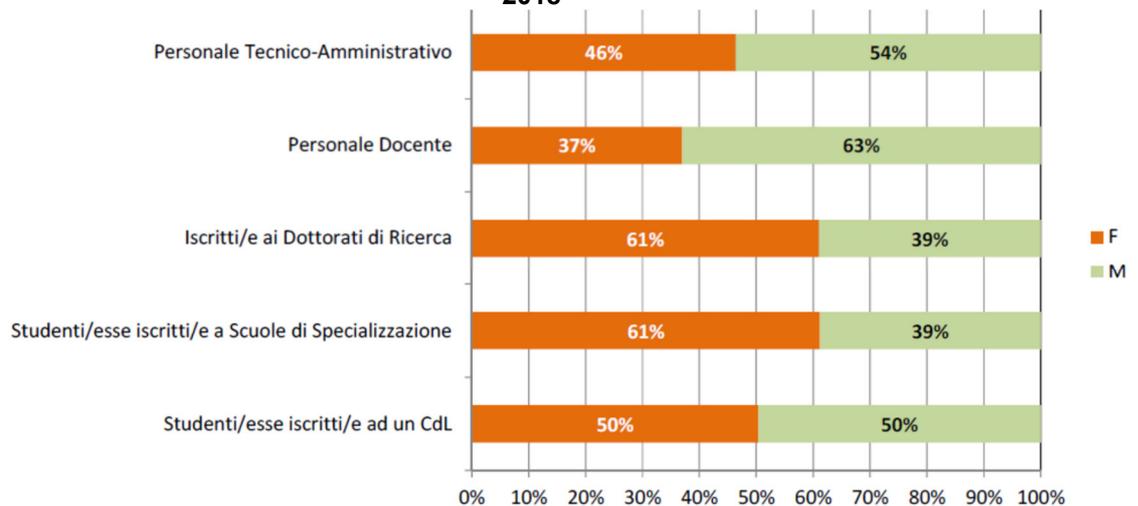


Figura 9

1.4.3 *Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale*

I dati relativi alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale nell'anno 2019 evidenzia una bassa percentuale di componenti delle commissioni di sesso femminile nel caso dei concorsi del personale docente (**Figura 10** - Tab. 1.8b) in cui la percentuale complessiva è 21.79% contro il 78.20% della componente maschile. Si riscontra complessivamente solo 1 Presidente donna di Commissione rispetto ai 25 Presidenti uomini. Non si dispongono dati relativi alla composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo perché nel 2019 non si sono svolti concorsi per personale tecnico amministrativo (Tab. 1.8a).

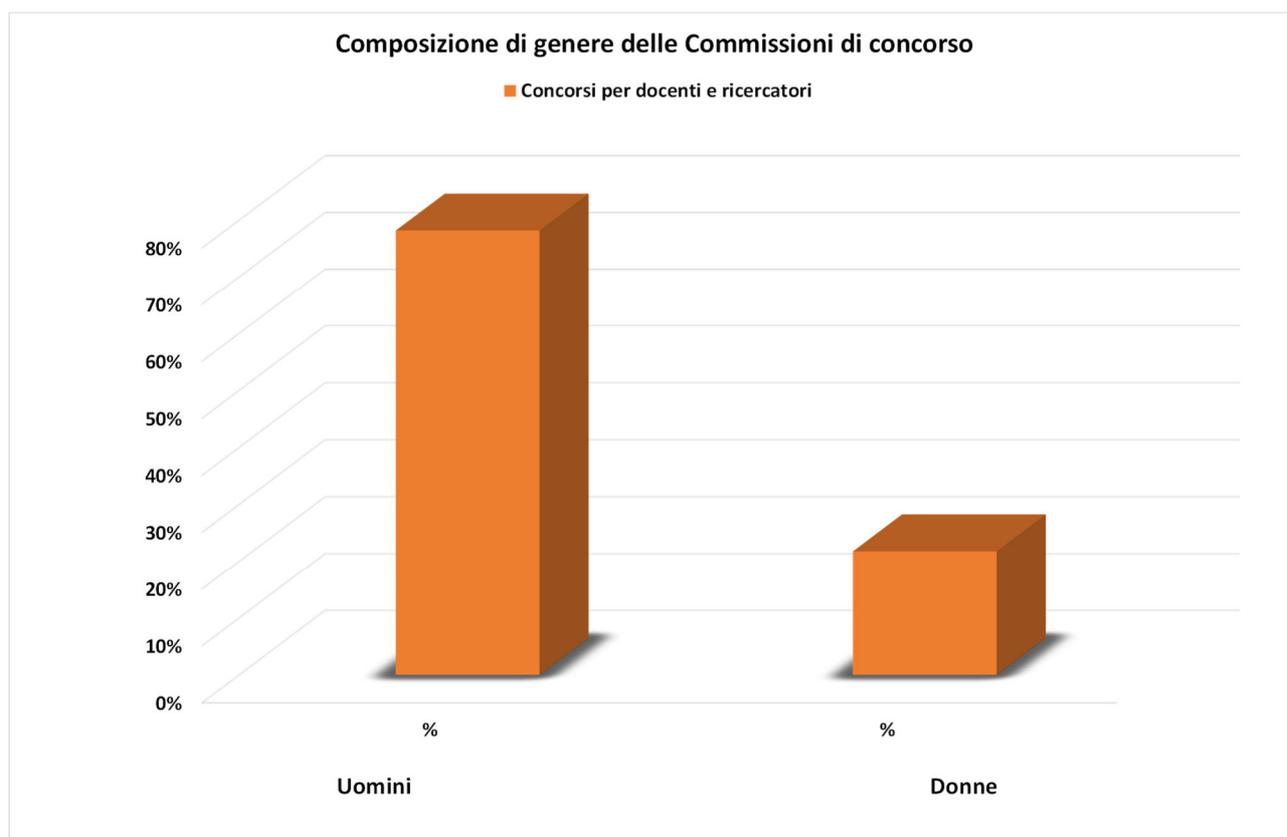


Figura 10

1.5 Benessere del personale

Le indagini sul Benessere Organizzativo effettuate negli anni precedenti (2014-2016 - <http://www.unirc.it/operazionetrasparenza/?sezione=benessere>) avevano registrato una scarsa partecipazione dei dipendenti. L'Università Mediterranea di Reggio Calabria, come programmato già dallo scorso anno, ha inteso condurre una nuova rilevazione sul Benessere Organizzativo del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario apportando delle modifiche sul piano delle modalità di somministrazione dei questionari e sul tipo di strumenti che hanno garantito una maggiore riservatezza dei dati e una più veloce compilazione e chiusura dell'operazione.

Il benessere organizzativo è stato definito come "la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori in ogni tipo di occupazione" (Avallone e Bonaretti, *Benessere Organizzativo*, 2003). Peraltro il benessere dei lavoratori influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo dell'Ente e per tale motivo il perseguimento del benessere del personale riveste una duplice importanza nell'ambito delle organizzazioni: da un lato per il singolo e dall'altro per l'Ente.

Per agevolare la realizzazione di queste indagini, l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ha predisposto un documento sui modelli di indagine e un modello di questionario, in maniera da consentire la raccolta di informazioni fra loro comparabili su:

- le opinioni dei dipendenti sulle principali dimensioni che determinano la qualità della vita lavorativa e delle relazioni nei luoghi di lavoro;
- il grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- la percezione che il dipendente ha del modo di operare del proprio superiore gerarchico.

L'indagine, presso l'Ateneo reggino, è stata condotta dall' 11 al 23 novembre 2018, utilizzando la piattaforma software "open source" LimeSurvey.

I questionari compilati sono stati 75 su un totale di 183 unità di personale raggiungendo quindi il 40.98% di copertura.

Nonostante la partecipazione all'indagine del personale non sia stata ampia, i dati sintetizzati nella tabella riepilogativa che segue evidenziano aree che hanno registrato una più alta percentuale di giudizi positivi (superiori al 50%) quali: *“La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro”, “Le discriminazioni”, “Il mio lavoro”, “I miei colleghi”, “Il senso di appartenenza”, “L’immagine della mia amministrazione”*; invece, aree quali: *“L’equità della mia amministrazione”, “La carriera e lo sviluppo professionale”, “Il contesto del mio lavoro”, “La mia organizzazione” e “Il funzionamento del sistema”* hanno registrato giudizi negativi superiori al 50% (**Figura 11**).

Sulle criticità presenti nei giudizi, si è cercato d'intervenire anche sul piano della performance attraverso obiettivi che mirano a un sistema di razionalizzazione, incentivo e di miglioramento innovativo dei servizi.

In particolare:

- Regolamento EP
- Piano formazione
- Piano rischi.

Una indagine sul Benessere rivolta anche al personale docente dell'Ateneo consentirebbe di analizzare i dati nella loro interezza, individuando e promuovendo nuove azioni di miglioramento in tema di benessere lavorativo.

L'Università Mediterranea adotta il *Codice Etico*, in vigore dal 29 luglio 2011, con lo scopo di fissare, in attuazione e ad integrazione della normativa vigente, i valori fondamentali della comunità universitaria, nonché l'accettazione di precise regole di condotta e responsabilità dei singoli nei confronti dell'istituzione.

Verrà attivato l'iter diretto al coordinamento tra il codice etico e il codice di comportamento finalizzato alla predisposizione di un unico documento con verifica specifica dei requisiti individuati nella nota ministeriale. Sarà altresì oggetto di studio la modifica Statutaria richiesta per l'attivazione del Codice di Disciplina ex art. 10L. 240/2010.(Piano integrato di Ateneo 2019-21)

**Risultati sintetici delle indagini sul Benessere organizzativo del
Personale tecnico--amministrativo svolte dall'Amministrazione dell'Università
Mediterranea di Reggio Calabria**

	Area Negativa	Area Positiva	Non risponde
A – La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro	37,04%	60,59%	2,37%
B – Le discriminazioni	19,85%	72,89%	7,26%
C – L'equità nella mia amministrazione	66,13%	33,60%	0,27%
D – La carriera e lo sviluppo professionale	64,80%	33,33%	1,87%
E – Il mio lavoro	20,80%	78,93%	0,27%
F – I miei colleghi	25,60%	74,40%	0,00%
G – Il contesto del mio lavoro	57,07%	42,93%	0,00%
H – Il senso di appartenenza	20,80%	78,93%	0,27%
I – L'immagine della mia amministrazione	10,67%	87,56%	1,78%
L – La mia organizzazione	54,67%	44,00%	1,33%
M – Le mie performance	44,67%	54,67%	0,67%
N – Il funzionamento del sistema	51,73%	46,67%	1,60%
O – Il mio capo e la mia crescita	42,40%	55,73%	1,87%
P – Il mio capo e l'equità	38,67%	57,67%	3,67%

Figura 11

1.6 Performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Con riferimento al “*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa*” (SMVP) dell'Università Mediterranea di Reggio Calabria, essa viene misurata e valutata a diversi livelli:

- Amministrazione centrale;
- Dipartimenti;

- Ateneo nel suo complesso (in affiancamento ai sistemi di misurazione e valutazione della qualità della didattica e della ricerca).

Il SMVP è composto da due parti, tra loro strettamente collegate, ciascuna dedicata ad una finalità di misurazione, da integrare coerentemente tra loro:

- a) la misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- b) la misurazione e valutazione della performance individuale, a sua volta suddivisa in:
 - *performance individuale del personale dirigenziale e del personale responsabile di unità organizzativa*
 - *performance individuale del personale non in posizione di responsabilità.*

I soggetti coinvolti nel SMVP sono:

- *il Nucleo di Valutazione di UniRC (è un organo collegiale, composto da 5 membri in possesso di elevata qualificazione professionale, tre dei quali esterni all'Ateneo;*
- *gli organi di indirizzo politico e amministrativo;*
- *il Direttore Generale;*
- *i dirigenti;*
- *i responsabili delle unità organizzative;*
- *i dipendenti;*
- *gli utenti finali e la collettività in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Università, partecipando alla valutazione della performance organizzativa.*

Con riferimento alla valutazione della *Performance individuale*, ed a principi di valorizzazione del merito, l'Amministrazione assegna i premi di risultato al Direttore Generale, ai Dirigenti, ai responsabili di Unità Organizzativa e a tutte le Elevate Professionalità (EP) sulla base del punteggio relativo alla prestazione individuale. La misurazione e la valutazione della performance individuale ha cadenza annuale.

Le Performance devono essere costantemente monitorate nel corso dell'intero periodo di applicazione e validità dei parametri definiti nel SMVP.

Nella Mediterranea è in corso una riorganizzazione dei servizi delle strutture dell'Amministrazione e dipartimentale. Il Progetto di riorganizzazione, è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del 31 ottobre 2019.

Considerazioni conclusive

L'analisi complessiva dei dati sul personale disaggregati genere, età, ruolo (o livello), anzianità nel ruolo, posizioni di responsabilità, fruizione delle misure di conciliazione/congedi parentali, fruizione della formazione, in aggiunta ai dati raccolti mediante il Bilancio di genere dell'ultimo triennio, nonché i risultati delle indagini sul benessere organizzativo rivolte fino al momento al personale tecnico-amministrativo, hanno messo in luce alcuni aspetti che richiedono attenzione e continuo monitoraggio nel tempo, e sforzi di miglioramento.

E' auspicabile che siano intraprese azioni positive nel breve e lungo termine al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di sotto-rappresentazione, squilibrio o parziale soddisfacimento del benessere lavorativo ed organizzativo del personale tutto dell'Ateneo.

ALLEGATO: TABELLE E DATI TRASMESSI DALL'AMMINISTRAZIONE SUL PERSONALE

Tabella 1.1a. – Ripartizione del Personale Tecnico-Amministrativo per genere ed età' nei livelli di inquadramento

Classi di 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
<i>Contratto a tempo indeterminato</i>										
Categoria B				2	2				2	2
Categoria C		1	12	28	10		2	14	22	3
Categoria D		1	5	15	8			5	20	6
Categoria EP				4	1				5	1
Collaboratori ed esperti linguistici				1					1	
Direttore Generale				1						
Totale personale		2	17	51	21		2	19	50	12
% sul personale complessivo		1.15	9.77	29.31	12.07		1.15	10.92	28.73	6.90

Tabella 1.1b. – Ripartizione del Personale Docente per genere ed età' nel ruolo

Classi di 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
<i>Docenti e Ricercatori</i>										
Prof. Ordinari			3	19	18				5	5
Prof. Associati			18	31	13			7	11	7
Ricercatori		3	16	38	4		1	15	19	2
Ricercatori tempo determinato tipo A		8	3			1	8			
Ricercatori tempo determinato tipo B		2	3				3	3		
Totale personale		13	43	88	35	1	12	25	35	14
% sul personale complessivo		4.89	16.17	33.08	13.16	0.38	4.51	9.40	13.16	5.26

Tabella 1.2 – Ripartizione del Personale Tecnico-Amministrativo per genere, età' e tipo di presenza

Classi di età Tipo presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Tempo Pieno		2	17	46	21	86	50.29		2	19	49	11	81	47.37
Part Time >50%												1	1	0.58
Part Time <50%				3		3	1.75							
Totale personale		2	17	49	21	89	52.05		2	19	49	12	82	47.95
Totale %		1.17	9.94	28.65	12.28				1.17	11.11	28.65	7.02		

Tabella 1.3 - Posizioni di responsabilita' del Personale Tecnico-Amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Tipo Posizione di responsabilita'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	valori assoluti	%	valori assoluti	%	valori assoluti	%
Indennita' diresponsabilita' segretari di dipartimento	3	50	3	50	6	100
Totale personale	3	50	3	50	6	100

Tabella 1.4a - Anzianita' del Personale Tecnico-Amministrativo nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per eta' e per genere

Classi di eta'	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Permanenza nel livello e nel profilo														
Inferiore a 3 anni														
Tra 3 e 5 anni														
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni		2	17	49	21	89	52.05		2	19	49	12	82	47.95
Totale		2	17	49	21	89	52.05		2	19	49	12	82	47.95
Totale %		1.17	9.94	28.65	12.28				1.17	11.11	28.65	7.02		

Tabella 1.4b - Anzianita' del Personale Docente, ripartite per eta' e per genere

Nota: Dati non disponibili

Tabella 1.5a - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale Tecnico-Amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Nota: Dati non disponibili

Tabella 1.5b - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il Personale Docente, suddivise per genere e ruolo

Nota: Dati non disponibili

Tabella 1.6 - Personale Tecnico-Amministrativo Dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1	50,00%	1	50,00%	2	100,00%
% sul personale complessivo	103	0,52%	88	0,52%	191	1,05%

Nota Metodologica -Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

Tabella 1.7 – Personale Tecnico-Amministrativo non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Titolo di studio	Profilo	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	Posiz. Economica B	5	2,65%	4	2,12%	9	4,76%
	Posiz. Economica C	6	3,17%	1	0,53%	7	3,70%
Diploma di scuola superiore	Posiz. Economica B	4	2,12%	1	0,53%	5	2,65%
	Posiz. Economica C	37	19,58%	31	16,40%	68	35,98%
	Posiz. Economica D	8	4,23%	4	2,12%	12	6,35%
Laurea	Posiz. Economica C	1	0,53%	0	0,00%	1	0,53%
	Posiz. Economica D	1	0,53%	0	0,00%	1	0,53%
Laurea magistrale	Collab. Esperto Linguist.	1	0,53%	1	0,53%	2	1,06%
	Posiz. Economica EP	6	3,17%	7	3,70%	13	6,88%
	Posiz. Economica C	10	5,29%	10	5,29%	20	10,58%
	Posiz. Economica D	22	11,64%	28	14,81%	50	26,46%
Specializz. post laurea /Dottorato di ricerca	Posiz. Economica C	1	0,53%	0	0,00%	1	0,53%
Totale personale		102	53,97%	87	46,03%	189	100,00%
% sul personale complessivo		103	53,40%	88	45,55%	191	98,95%

Nota Metodologica -Riferimento del dato (fino al 2017): <https://www.contoannuale.mef.gov.it/struttura-personale/titoli-di-studio>

Tabella 1.8a - Composizione di genere delle commissioni di concorso per il Personale Tecnico-Amministrativo

Nota – Non sono stati svolti concorsi per personale tecnico amministrativo

Tabella 1.8b - Composizione di genere delle commissioni di concorso per il Personale Docente

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (U/D)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Concorsi per docenti e ricercatori	61	78.20	17	21.80	78		25 U / 1 D
Totale personale	61		17		78		
% sul personale complessivo	78.20		21.80		100		

Nota : non è indicato il totale personale e la % sul personale complessivo poiché le commissioni sono composte, in maggioranza, da docenti

Tabella 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età' del Personale Tecnico-Amministrativo

Classi di età Tipo misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Totale	%
Personale che fruisce di part time a richiesta				3+1							1	1		
Personale che fruisce di telelavoro	0							0						
Personale che fruisce del lavoro agile	0							0						
Personale che fruisce di orari flessibili	Tutto il personale fruisce della flessibilità nell'orario di servizio ("Flessibilità in entrata ed in uscita")													
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale personale														
Totale %														

In corsivo sono indicate le persone che hanno interrotto il part-time durante l'anno 2019

Tabella 1.10 – Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere del Personale Tecnico-Amministrativo

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	107	0,4%	98	0,3%	205	0,7
Numero permessi orari L. 104/1992 (n.ore) fruiti	162	1,6%	62	0,9%	224	2,5
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	39	0,6%	54	1,2%	93	1,8
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti			297	3,2%	297	3,2
Totale	308	2,6%	511	5,60%	819	8,2
% sul personale complessivo						

Tabella 1.11 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età Personale Tecnico-amministrativo e Bibliotecario

	UOMINI							DONNE							Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%	<30	da 31 a 41	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	%	
Sicurezza	0	1	3	4	3	11	3,49	0	0	0	1	0	1	0,27	12
Aggiornamento professionale	0	7	47	137	48	239	75,87	0	4	72	183	37	296	79,36	535
Manageriali - Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Tematiche CUG	0	2	12	30	9	53	16,83	0	1	16	36	9	62	16,62	115
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0
Altro (Informatiche)	0	0	3	8	1	12	3,81	0	2	6	5	1	14	3,75	26
Totale partecipanti	0	10	65	179	61	315		0	7	94	225	47	373		688
Totale ore						1260	46%						1492	54%	2752
Totale ore %						46%							54%		100%