

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

SISSA

SCUOLA INTERNAZIONALE SUPERIORE DI STUDI AVANZATI DI TRIESTE

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ANNO 2019

PREMESSA

La presente relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG”*, come integrata dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”*.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI¹

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

DIVARIO DI GENERE NEL PERSONALE

Si riporta di seguito una analisi della composizione del personale in base a genere e ruolo del personale che ha operato alla SISSA nell'anno 2019 e, per confronto, nei tre anni precedenti. L'analisi è distinta per la componente tecnico amministrativa e per la componente scientifica del personale, che presentano caratteristiche e problematiche differenti. I grafici sono basati sulle tabelle riportate in Allegato.

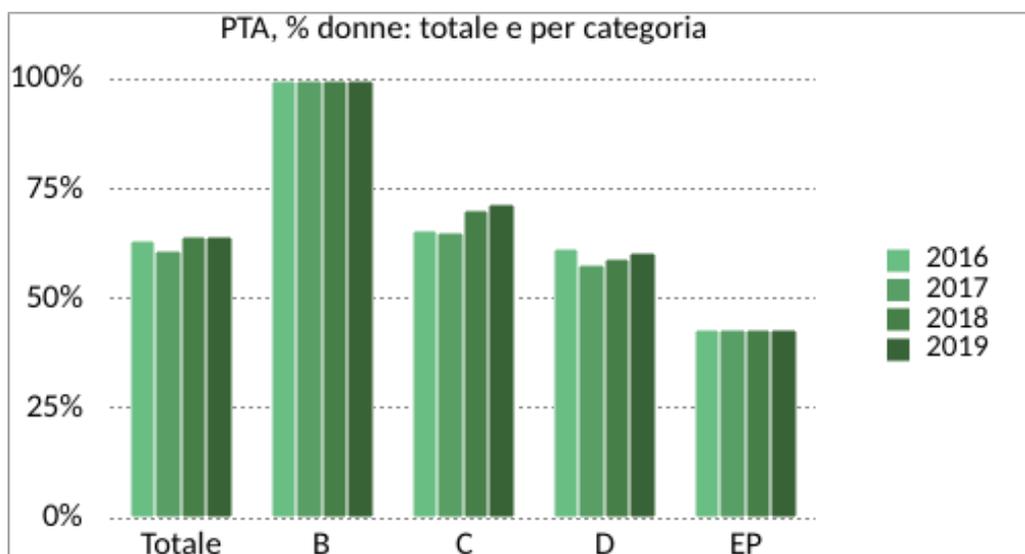
Nel complesso, il personale (personale tecnico-amministrativo, tecnologi, collaboratori, personale docente e ricercatore, titolari di assegni di ricerca) ha presentato nel 2019 un divario di genere di poco inferiore a 2/3. Su un totale di 320 persone, le donne sono 122 (38%) e gli uomini sono 198 (62%). La distribuzione di genere ha tuttavia caratteristiche diverse nel personale tecnico amministrativo e nel personale scientifico, con una prevalenza di donne nel personale tecnico amministrativo e un divario di genere pronunciato tra il personale scientifico.

Il personale tecnico-amministrativo vede una prevalenza numerica di donne. Il divario è di poco inferiore ai 2/3, con una percentuale totale di donne del 64% e una percentuale totale di uomini del 36%.

L'andamento della consistenza relativa della componente femminile con la progressione di carriera mostra un "effetto forbice" moderato, come illustrato dal grafico seguente. La percentuale femminile diminuisce da un valore del 100% nel caso del personale di categoria B (dato statisticamente non significativo in quanto la categoria è rappresentata da una singola persona) al 43% nel caso del personale di categoria EP (deviazione poco significativa dal valore medio del 64%). Le percentuali

¹ Nota metodologica. Nella analisi che segue, sarà in alcuni casi analizzata la significatività statistica delle differenze riscontrate nei dati riguardanti ad esempio la componente maschile e femminile del personale. La probabilità di riscontrare una data deviazione da un valore atteso nel numero di elementi di personale con una data caratteristica sarà quantificata utilizzando una distribuzione di probabilità binomiale. Una deviazione sarà considerata "non significativa" quando la probabilità di una deviazione pari o simile a quella riscontrata è inferiore, o dello stesso ordine di grandezza, a quella corrispondente ad una deviazione standard. Sarà considerata "molto significativa" quando maggiore, o dello stesso ordine di grandezza, di quella corrispondente a tre deviazioni standard. Le altre terminologie utilizzate si riferiscono a casi intermedi. Non saranno considerate correzioni associate alla molteplicità dei test.

non hanno subito grosse variazioni negli ultimi anni, ad eccezione della componente femminile nella categoria EP, che ha visto una crescita significativa a cominciare dal 2016 (non visibile dunque nel grafico).

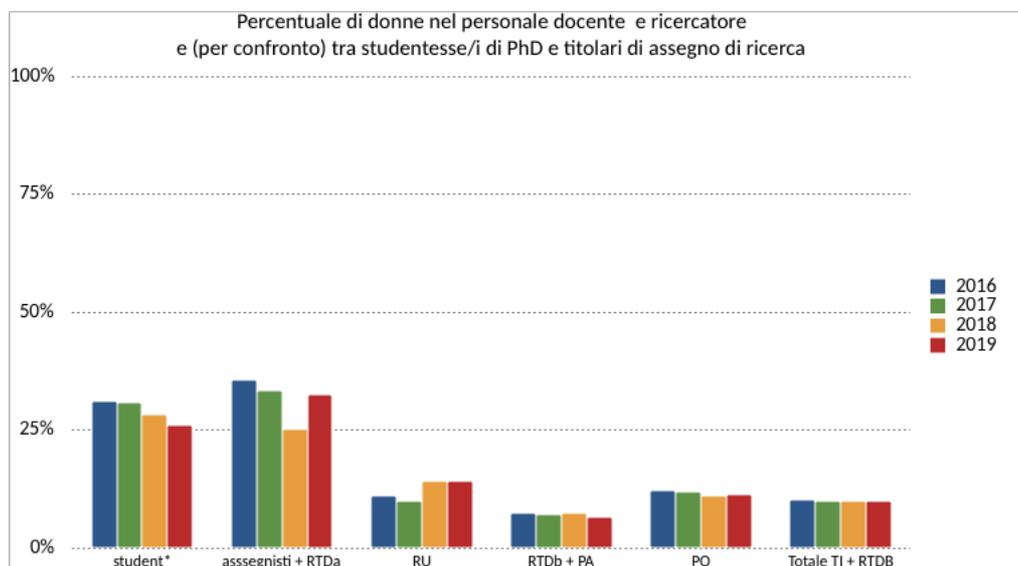


Per quanto riguarda il personale scientifico, si rileva un divario di genere molto pronunciato. La percentuale femminile tra il personale docente e ricercatore si attesta nel 2019 al 12%. Si rileva pertanto la necessità di riequilibrio della presenza femminile in questa categoria. A questo scopo, si raccomanda che la SISSA prosegua le iniziative messe in atto per incentivare la partecipazione femminile ai concorsi, in particolare a quelli per personale strutturato, anche attraverso l'individuazione e l'incoraggiamento alla partecipazione di candidate di alto profilo a livello internazionale.

Il prossimo grafico evidenzia come il divario di genere nasca già nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 26%, con variazioni significative nelle tre aree, come si vedrà. Si vedrà anche che il tasso di ammissione è simile per i candidati e le candidate e dunque questo divario è a sua volta da ricondurre alla minore presenza di candidate agli esami di ammissione.

A questo primo fattore, si aggiunge tuttavia un calo significativo della percentuale femminile nel passaggio da posizioni a tempo determinato a posizioni a tempo indeterminato o "tenure-track" (RTDB). Allo scopo di evidenziare questo secondo fattore, e di ottenere popolazioni statisticamente significative, sono state accorpate nel grafico le posizioni di assegnista di ricerca e di RTDA, entrambe posizioni di tipo

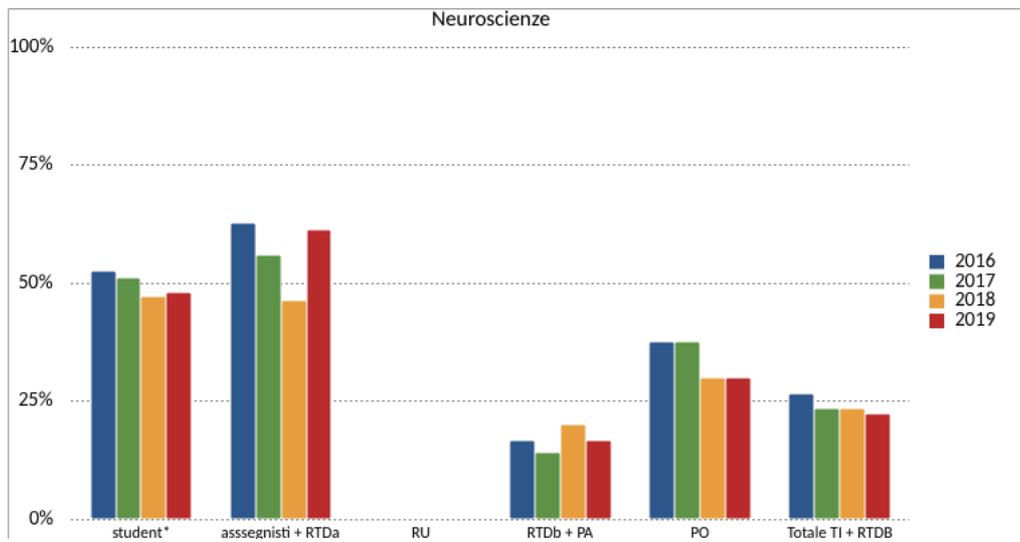
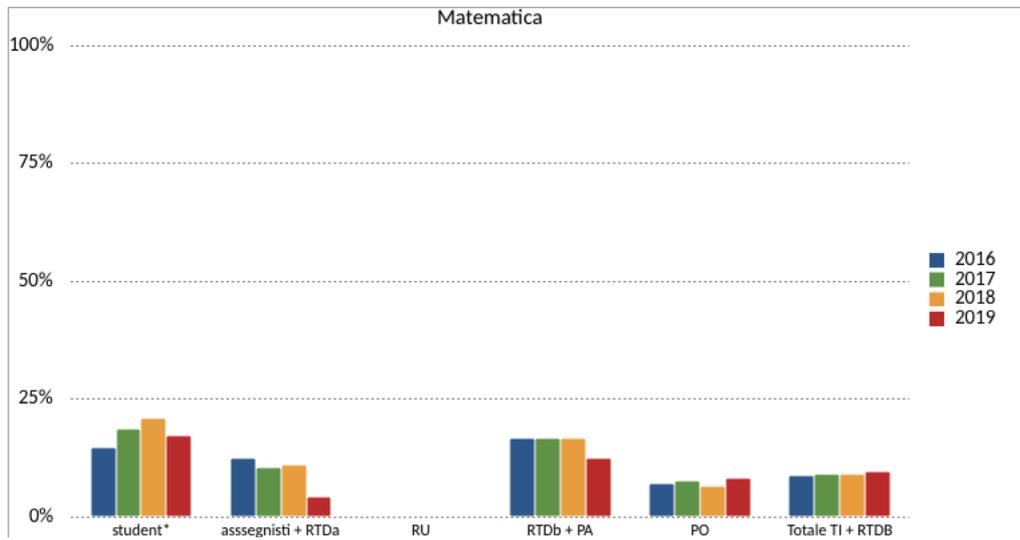
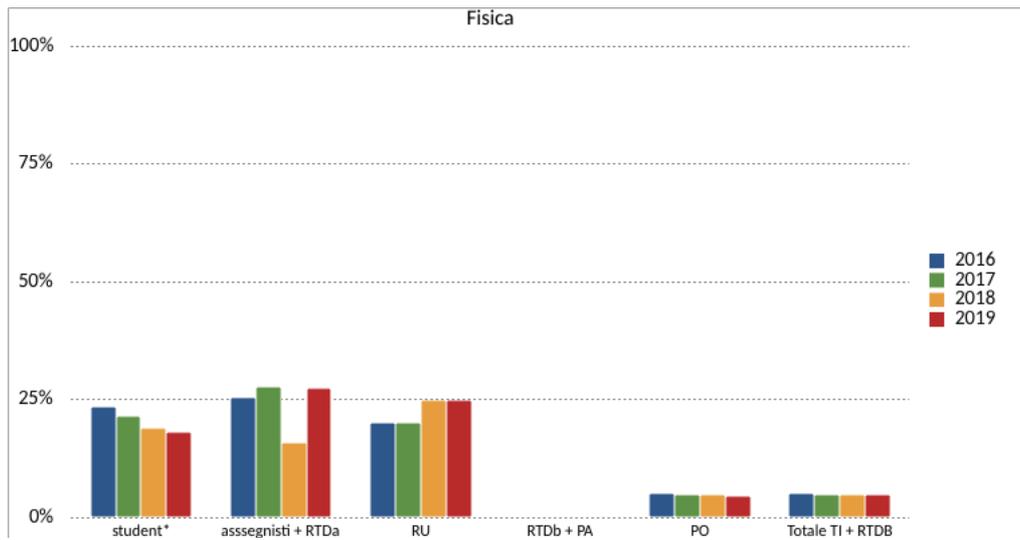
precario, e sono state accorpate le posizioni di RTDB con quelle di prof. associato, che ne costituiscono il possibile sbocco.



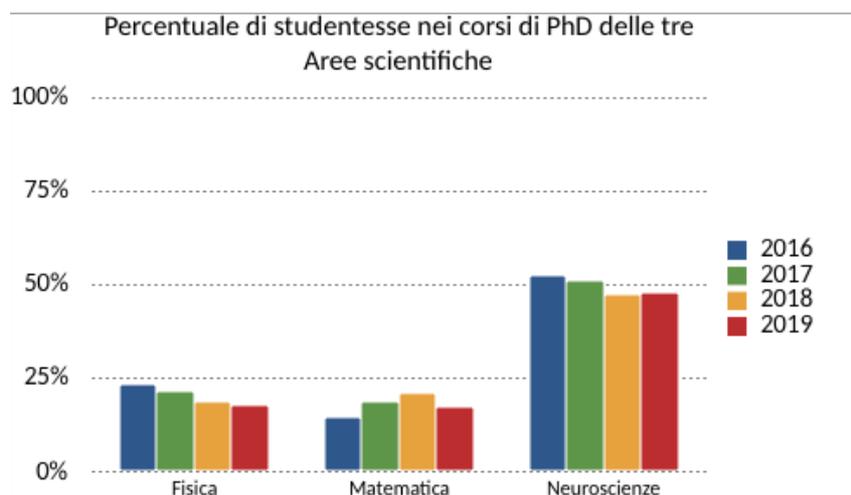
Legenda. RTDA: ricercatrici/ricercatori t.d. art. 24 c. 3 lett. A; RTDB: ricercatrici/ricercatori t.d. art. 24 c. 3 lett. B; RU: ricercatrici/ricercatori DPR 232/11 art.2; PA: prof. di seconda fascia; PO: prof. di prima fascia; TI: tempo indeterminato.

Il grafico mostra che le percentuali registrate a livello studentesco si mantengono approssimativamente simili nel personale “precario”, ma subiscono una significativa diminuzione a livello di personale a tempo indeterminato o RTDB, dove la percentuale si abbassa intorno al 10%. Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica, ovvero assumendo un valore atteso pari al 26% nel personale strutturato, il valore del 10% rappresenta uno scostamento statisticamente molto significativo. La diminuzione ha luogo già a livello di RTDB/PA, mentre non si registra una ulteriore diminuzione percentuale a livello di posizioni apicali.

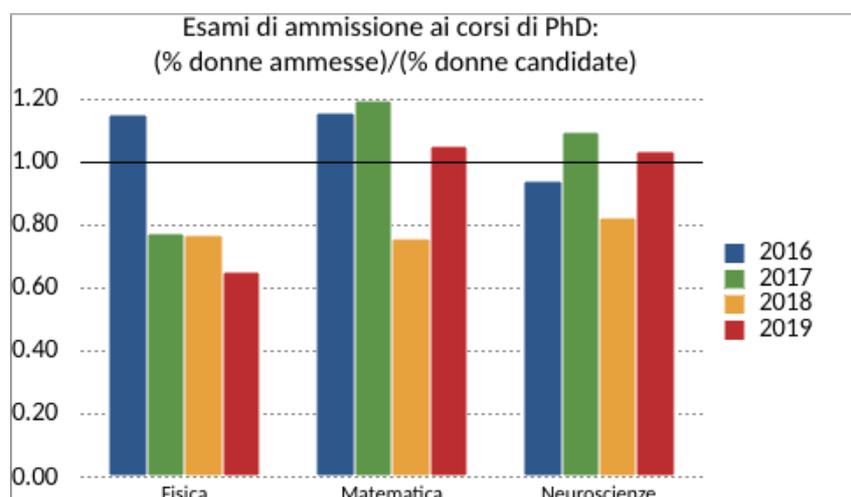
Data la significatività del grafico, lo stesso è replicato per le tre Aree scientifiche. Come si vede, l’Area di Neuroscienze è caratterizzata da una maggiore presenza femminile. In tutti i casi, si riscontra una diminuzione della percentuale di donne nelle posizioni più di carriera più avanzate, seppure il calo avvenga in punti diversi.



Consideriamo ora più in dettaglio la popolazione studentesca di PhD (si ricorda che la didattica alla SISSA si concentra sui corsi di dottorato). Il prossimo grafico mostra come la percentuale femminile tra gli studenti e studentesse di PhD varia nelle tre Aree scientifiche.



Mentre l'Area di Neuroscienze presenta un sostanziale equilibrio di genere, la percentuale femminile è più bassa nelle due Aree teoriche, 18% a Fisica e 17% a Matematica. Si rileva quindi la necessità di riequilibrio della presenza femminile tra studenti e studentesse di PhD nelle Aree teoriche. Va detto tuttavia che il divario di genere in questo caso è per lo più riconducibile alla minore presenza femminile agli esami di ammissione, come illustrato dal grafico che segue.

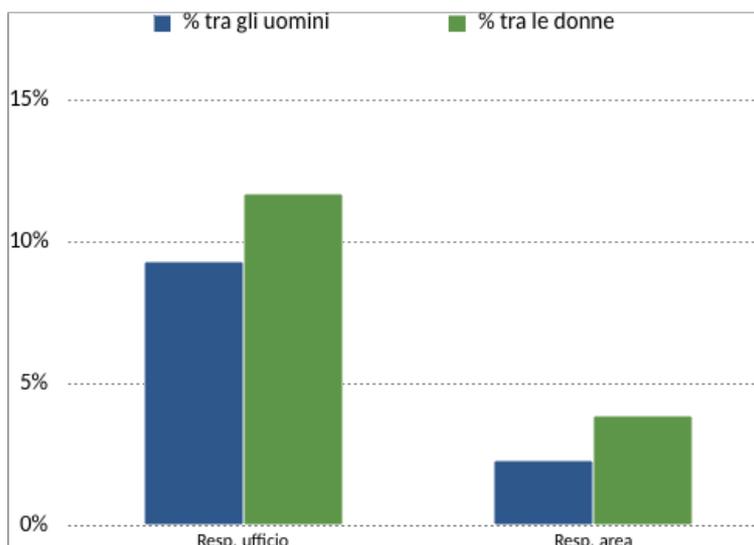


Il grafico confronta la percentuale di donne candidate con la percentuale di donne ammesse ai corsi di PhD delle tre Aree. Il valore atteso di questo dato è 1. Il 2019 ha

visto questo dato tornare ed anzi superare di poco il valore atteso, ad eccezione dell'Area di Fisica, dove si attesta intorno al valore 0.65 (percentuale di donne candidate 24%, percentuale di donne ammesse 16%). Lo scostamento è statisticamente poco significativo, si suggerisce tuttavia di monitorare il dato.

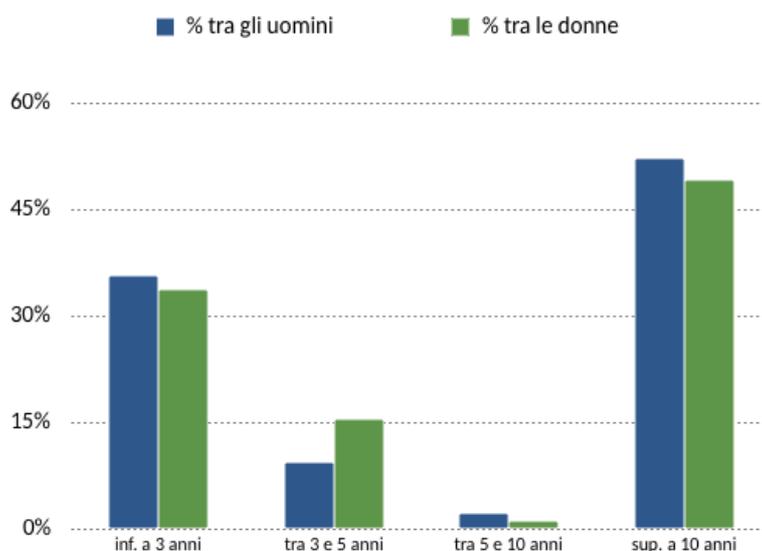
POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Le posizioni di responsabilità tra il personale tecnico amministrativo (escludendo quella del Direttore Generale) sono quelle di responsabile di ufficio e di responsabile di area. Il grafico che segue mostra che le percentuali di uomini e donne in posizioni di responsabilità sono simili, con una leggera prevalenza femminile, non statisticamente significativa.



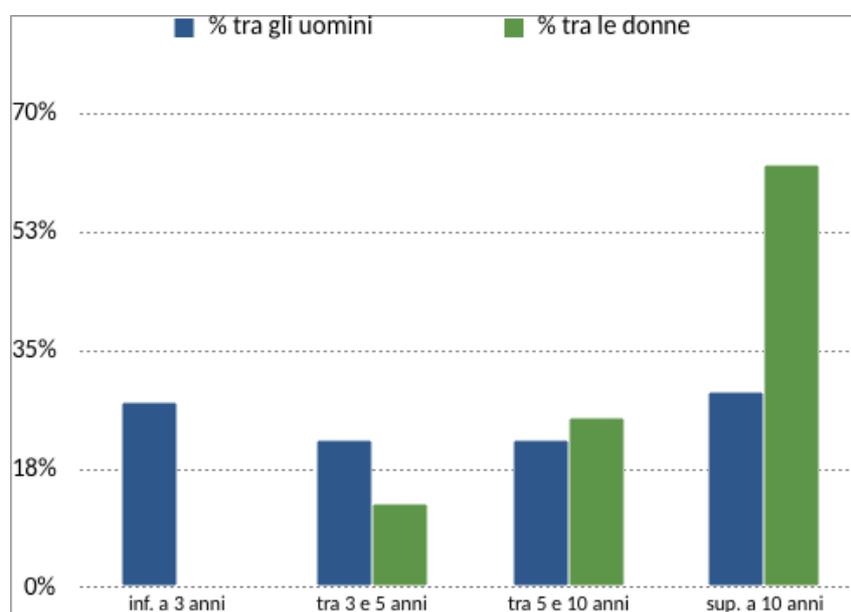
ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI

Il grafico sottostante riporta le percentuali del personale maschile e femminile con una permanenza nella propria categoria rispettivamente inferiore a 3 anni, tra 3 e 5 anni, tra 5 e 10 anni, superiore a 10 anni. Non si riscontrano differenze significative. Il grafico mostra che, un eventuale avanzamento di categoria avviene, nella maggior parte dei casi, nei primi 5 anni di permanenza nella categoria.



ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Il grafico sottostante riporta le percentuali del personale scientifico nel ruolo di ricercatore a tempo indeterminato o di professore di seconda fascia all'interno delle popolazioni maschili e femminili con una permanenza nella propria categoria (ricercatore e professore di seconda fascia) rispettivamente inferiore a 3 anni, tra 3 e 5 anni, tra 5 e 10 anni, superiore a 10 anni. Non sono stati inclusi i ricercatori a tempo determinato perché la durata fissata del contratto rende il dato poco significativo. Si riscontra una significativa tendenza ad una permanenza più lunga nel ruolo tra le ricercatrici e le docenti. La significatività statistica del dato è limitata dal basso numero di ricercatrici e docenti.

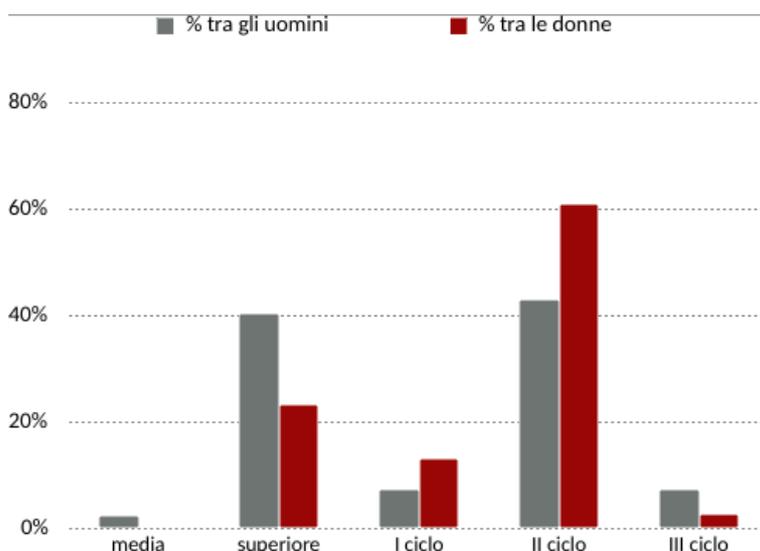


DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE DOCENTE, SUDDIVISE PER GENERE E RUOLO

Non si riscontrano divari economici evidenti.

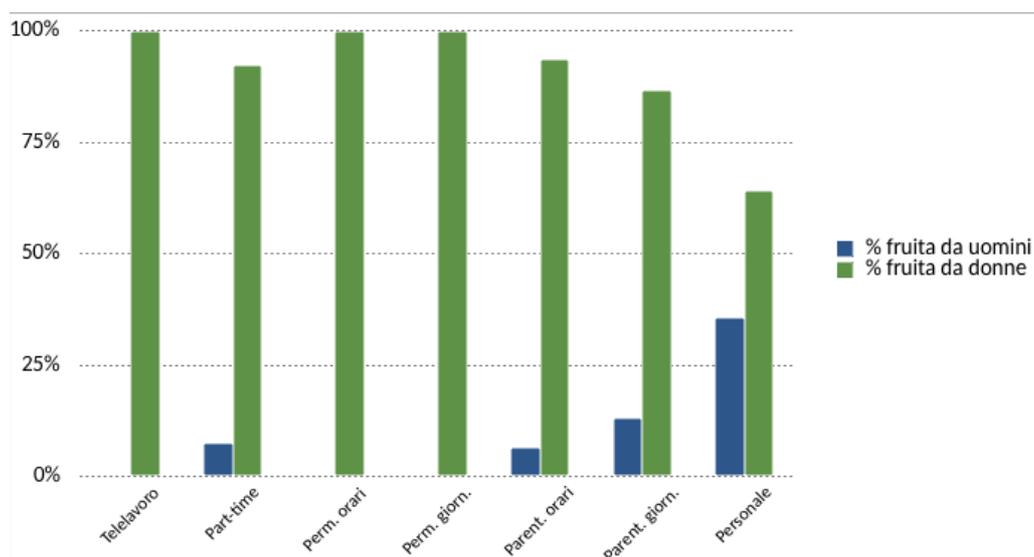
DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NON DIRIGENZIALE PER GENERE E TITOLO DI STUDIO

Il grafico sottostante indica le percentuali del personale tecnico-amministrativo maschile e femminile con un dato tipo di titolo di studio. Sono classificati separatamente i titoli conseguiti al termine della scuola media inferiore, della scuola media superiore e dei corsi universitari di primo, secondo e terzo ciclo. Il possesso di un titolo di studio universitario è più frequente tra il personale femminile. La differenza è statisticamente molto significativa.



SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il grafico sottostante mostra la percentuale di fruizione di una data forma di conciliazione da parte della componente maschile e femminile del personale tecnico-amministrativo. Le forme di conciliazione attive riportate sono: telelavoro, part-time (orizzontale e verticale), permessi orari L.104/1992 (numero di ore), permessi giornalieri L.104/1992, congedi parentali orari, congedi parentali giornalieri. Per confronto, l'ultima colonna mostra le percentuali di personale maschile e femminile.



Le misure di conciliazioni sono fruita in larga parte dalla componente femminile del personale. Il telelavoro è utilizzato dal 1.7% del personale tecnico-amministrativo, il part-time nel suo complesso è utilizzato dal 11%. Mediamente, ogni unità di personale ha usufruito di 2.3 permessi giornalieri (parentali e non) e di 11 ore di permessi orari (parentali e non).

Il CUG auspica l'adozione del lavoro agile tra le possibili forme di flessibilità lavorativa. È al corrente che i primi mesi del 2020 hanno visto una accelerazione della sua implementazione.

In aggiunta agli strumenti sopra descritti, la SISSA ha messo in campo ulteriori misure di conciliazione.

- Asilo nido.

Allo scopo di consentire la conciliazione tra vita professionale, gli impegni di studio/ricerca e la vita familiare, e allo stesso tempo di offrire ai figli del personale



SISSA un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali, la SISSA ha proseguito nella propria struttura l'erogazione di un servizio di asilo nido rivolto a coloro che hanno un rapporto di lavoro/ricerca/collaborazione con la SISSA (personale amministrativo e tecnico, docenti, ricercatori, assegnisti, borsisti, allievi, collaboratori). Le modalità di contribuzione alla retta dell'asilo nido sono distinte in varie fasce a seconda del reddito calcolato sulla base dell'ISEE.

- Centri estivi

Allo stesso scopo, la SISSA ha continuato a stipulare ogni anno delle convenzioni con Enti che gestiscono Centri Estivi al fine dell'inserimento dei figli dei propri dipendenti, la cui età sia compresa tra i 3 ed i 13 anni, durante il periodo estivo, e contribuisce nei limiti delle risorse stanziare per tale istituto al costo della retta in maniera variabile a seconda del reddito degli utenti SISSA.

SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'

LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE TRA RELATORI/RELATRICI

Il CUG ha promosso l'adozione di linee guida volte ad incoraggiare il bilancio di genere tra relatori/relatrici di Congressi scientifici ed eventi pubblici organizzati dalla SISSA. Tenendo conto della limitata presenza attuale di scienziate, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione della SISSA hanno stabilito che le attività organizzate dalle Aree prevedano percentuali minime di relatrici commisurate alla loro disponibilità nel campo dell'attività. In particolare, per l'Area Fisica la percentuale minima di relatrici deve essere del 10%, calcolata come media annuale su tutte le attività, mentre per le altre Aree le seguenti percentuali minime di relatrici devono essere calcolate per ogni attività: 10% Matematica, 30% Neuroscienze. La percentuale minima di relatrici del 30% è richiesta anche per tutti gli eventi non specialistici, come ad esempio i Colloquia, e per gli eventi rivolti al pubblico organizzati dalla SISSA.

A partire dal 2019, il CUG ha preso in carico la verifica. I dati relativi al 2019 sono i seguenti.

Sono stati organizzati 8 colloquia, che hanno coinvolto 9 persone, 3 relatrici (33%) e 6 relatori (66%).

Il Laboratorio Interdisciplinare ha organizzato 42 eventi, per un totale di 113 relatrici e relatori. La percentuale di relatrici è stata superiore al 30% in tutti gli eventi con un numero di relatrici/relatori superiore a 3, eccetto in un caso. La presenza media di relatrici è stata del 33%.

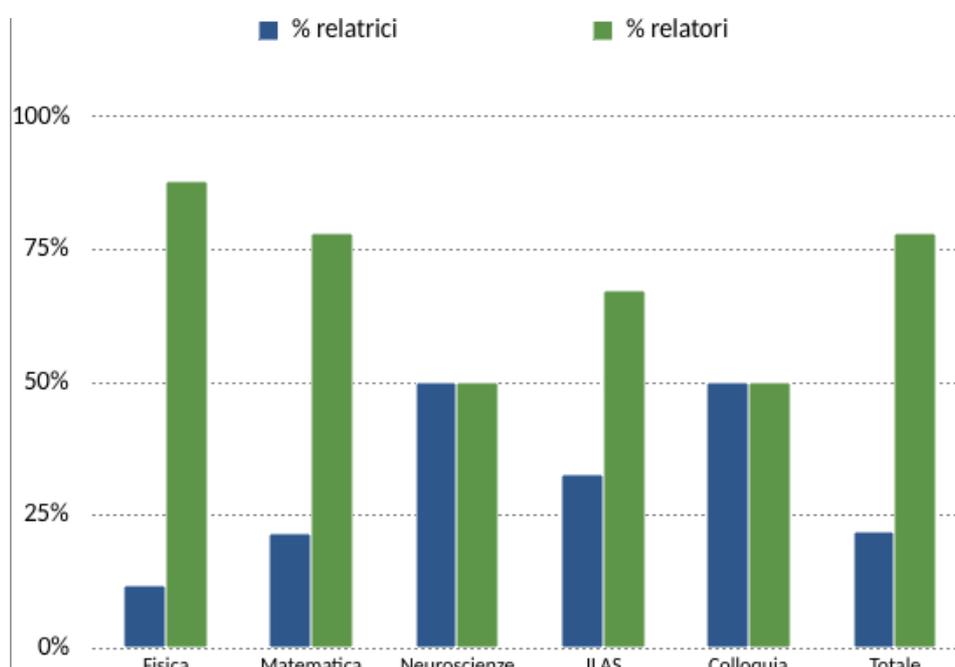
L'Area Fisica ha organizzato 17 attività, per un totale di 284 relatrici e relatori. La percentuale media di relatrici è stata dell'12%. Il dato soddisfa il requisito minimo del 10% sulla media delle attività. Si registra tuttavia una diminuzione della presenza relativa di relatrici rispetto al dato del 2018 (16%).

L'Area Matematica ha organizzato 7 attività, per un totale di 92 relatrici e relatori. La percentuale media di relatrici è stata del 22%, in aumento rispetto al 2018 (15%). La presenza femminile è stata superiore al 10% in tutte le attività.

L'Area Neuroscienze ha organizzato 5 attività, per un totale di 56 relatrici e relatori. Gli eventi hanno visto in media un perfetto bilancio di genere, con una percentuale media di relatrici donne del 50%, in aumento rispetto al dato 2018 (34%). Tutti gli eventi hanno visto una presenza femminile superiore al 30%, fuorché in due casi, nei

quali tuttavia erano presenti solo due speakers. Il dato dunque non è da considerarsi significativo.

Le percentuali medie sono riassunte nel grafico seguente. Il CUG si compiace dei risultati raggiunti dalle Aree, sia per quanto riguarda il rispetto delle linee guida, che per quanto riguarda il progresso ottenuto in due delle tre Aree, con un perfetto bilanciamento nel caso dell'Area di Neuroscienze. Nel caso dell'Area di fisica, i risultati sono passibili di ulteriori miglioramenti.



COMPOSIZIONE PER GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

L'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso".

Il requisito è stato soddisfatto in entrambe le commissioni per la selezione di personale tecnico-amministrativo, con anzi una netta prevalenza di donne (80%) tra le componenti della commissione.

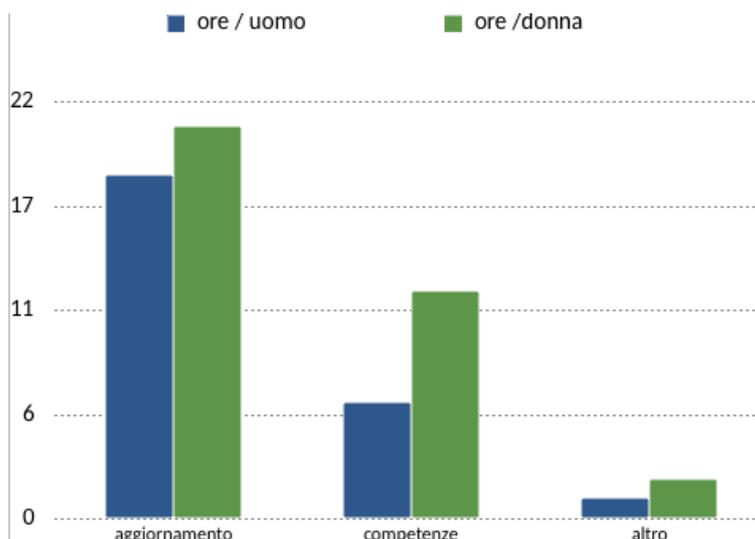
Diversa è la situazione nel caso dei concorsi per personale scientifico strutturato: solo 5 casi su 12 hanno visto un terzo di donne tra i componenti della commissione. Si distingue da questo punto di vista l'Area di Matematica: tutti i concorsi in quell'Area hanno soddisfatto il requisito sulla presenza femminile, mentre nessuno lo ha soddisfatto nelle Aree di Fisica e Neuroscienze.

Se da una parte questa carenza può essere considerata una conseguenza della minore presenza di donne, e dunque di potenziali commissarie, nel personale docente e ricercatore, specie in alcune classi concorsuali, dall'altra è importante che venga perseguita la possibilità di coinvolgere potenziali commissarie, in particolare esterne alla SISSA. Allo scopo di potere valutare se l'assenza di un numero sufficiente di donne in una determinata commissione sia dovuta alla motivata impossibilità prevista dalla norma, si ricorda l'importanza di acquisirne la motivazione, secondo le linee proposte dal CUG e recentemente inserite nel piano di azioni positive.

La carenza di donne nelle commissioni di concorso è ancora più evidente nel caso delle commissioni per l'attribuzione degli assegni di ricerca. In questo caso solo 13 commissioni su 41 hanno visto la presenza di un terzo di donne nella commissione. In questo caso è l'Area di Neuroscienze a distinguersi, con una percentuale di "successo" nel 67% delle commissioni, contro il 17% di Matematica e Fisica. Questo dato riflette il minore utilizzo di commissari esterni alla SISSA e dunque la bassa percentuale femminile nel personale scientifico strutturato, specie nelle aree prevalentemente teoriche, come rilevato nella prima parte di questa relazione. Per quanto ancora non sufficiente, si riscontra un lieve miglioramento rispetto ai dati dell'anno precedente (8 commissioni su 43).

FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE

Il grafico seguente mostra il numero di ore di formazione pro-capite fruite mediamente dagli uomini e dalle donne facente parte del personale tecnico amministrativo, suddivise per tipologia di formazione (aggiornamento professionale, competenze manageriali / relazionali, altro). La fruizione delle ore di formazione è leggermente maggiore da parte della componente di genere femminile, con un totale di 35 ore di formazione pro capite contro le 25 ore per la componente maschile.



DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI UOMO/DONNA

Non si riscontrano evidenti differenziali retributivi.

PIANO DI AZIONI POSITIVE

È stato adottato un piano quadriennale di azioni positive per il 2019-2022.

Le iniziative attuate e previste sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- rimuovere eventuali ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire l'efficienza delle strutture e delle attività della Scuola, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- tutelare il benessere psicofisico del personale garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone, promuovendo la cultura di genere ed il principio di non discriminazione, diretta ed indiretta. Per la realizzazione di tali obiettivi, finalizzati al riequilibrio di genere e alla garanzia delle pari opportunità, sono state individuate tre azioni principali:

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.

Sono state progettate e realizzate iniziative tese alla promozione e allo sviluppo della cultura delle pari opportunità, anche mediante l'attivazione di percorsi formativi mirati. In particolare, dai risultati della Relazione del CUG sulla situazione del personale del 2018, si è rilevata la necessità di iniziare/continuare un processo di riequilibrio della presenza femminile nel personale docente e ricercatore, nella componente studentesca e tra le/i titolari di assegni di ricerca nelle Aree Scientifiche.

1.1 Analisi delle percentuali di donne e uomini che hanno fatto domanda di partecipazione ai concorsi (docenti/ricercatore, ammissione a corsi di PhD, assegni di ricerca) per ogni Area Scientifica.

1.2 Adozione di azioni e iniziative volte a favorire e incrementare la presenza femminile tra docenti e ricercatori/ricercatrici, studenti/studentesse e titolari di assegni di ricerca nelle Aree Scientifiche.

1.3 Incentivazione dell'equilibrio di genere nella partecipazione ai concorsi. Si inserirà nei bandi di concorso una frase che sottolinei che la SISSA incoraggia ogni candidatura, senza discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua (in linea con l'articolo 7 del TU sul pubblico impiego).

1.4 Equilibrio di genere nelle commissioni di concorso. Si fa riferimento all'art. 57 comma 1a del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". Affinché il CUG possa, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, monitorare l'applicazione della norma, la SISSA richiederà agli organi responsabili della proposta/designazione verifica della "motivata impossibilità" laddove il vincolo non sia soddisfatto e ne tenga traccia per le successive verifiche statistiche. Allo stesso tempo, tra le motivazioni di impossibilità verranno contemplate la disponibilità di commissari/e anche alla luce i) dell'eventuale precedente coinvolgimento degli stessi commissari in precedenti commissioni di concorso SISSA e ii) dell'affinità (anche all'interno di una stessa classe concorsuale) con il campo oggetto della selezione, quando specificato. Infine, verrà considerata la possibilità di diminuire il numero di membri di commissione da cinque a tre laddove possibile.

1.6 Promozione di iniziative e progetti di 'consapevolezza' volti ad aumentare la capacità di individuare e rimuovere gli stereotipi legati al genere.

1.7 Organizzazione di corsi di formazione, seminari e workshop sulle tematiche di genere, sull'autostima e sul linguaggio non discriminatorio, sia in italiano che in inglese.

1.8 Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it/>).

1.9 Presentazioni da parte sia di donne scienziate sia di uomini scienziati che dimostrino che la priorità data alla cura della famiglia non è sempre e solo una questione femminile.

1.10 Traduzione in lingua inglese di tutti i regolamenti di interesse del personale.

1.11 Eliminazione delle barriere architettoniche: implementare l'accessibilità al palco di ogni aula e predisporre banchi privi di sedile nelle aule, al fine di agevolare il personale in carrozzina.

1.12 Adeguamento del regolamento missioni affinché il personale in carrozzina possa usufruire di trasporti e alberghi accessibili a chi si trova in situazione di disabilità motoria.

1.13 Predisposizione di un vademecum orientativo e di una formazione iniziale da fornire ad ogni persona che inizia un'attività alla SISSA, scientifica e non, analogo (ma opportunamente adattato) a quello messo a disposizione degli studenti di PhD. Il vademecum conterrà in particolare le informazioni sulla rete volta a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale. Si incoraggia la validazione delle informazioni contenute nel vademecum da parte dei responsabili attraverso incontri conoscitivi. Si considererà l'opportunità di sottoporre le/i nuove/i reclutamenti ad una breve formazione iniziale su competenze relazionali e "soft skills", codice etico, molestie ecc. Quanto sopra anche in attuazione della recente Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede che "le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione".

2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.

Proseguimento e miglioramento dei servizi a sostegno della genitorialità, con particolare riferimento all'asilo nido e ai servizi di supporto per la cura dei figli nel periodo estivo, alla promozione di progetti di telelavoro, all'attivazione di modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una più flessibile articolazione dell'orario di servizio, all'indicazione degli orari di inizio e di fine delle riunioni.

2.2 Valutazione della possibilità di convenzioni con asili esterni per bambini con età inferiore a quella minima per l'accesso all'asilo SISSA.

2.3 Proseguimento e miglioramento dell'attività di sostegno economico a favore del personale riguardante la contribuzione alla retta dell'asilo nido della SISSA.

2.4 Proseguimento e miglioramento dell'attività di sostegno economico a favore del personale tramite la stipula di convenzioni con Enti che gestiscono Centri Estivi al fine dell'inserimento estivo dei figli tra i 3 e i 13 anni del personale della SISSA.

2.5 Sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze e seminari (programma “Parent in research fellowship”).

2.6 Proseguimento del progetto di telelavoro.

2.7 Proseguimento del progetto di flessibilità dell’orario di lavoro (part-time).

2.8 Indicazioni sugli orari di inizio e di fine delle riunioni indette alla SISSA, da tenersi durante le giornate e gli orari di lavoro standard, quando possibile.

2.9 Predisposizione di aree “genitoriali” (aree allattamento, fasciatoio, ecc.)

3. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale. Proseguimento e miglioramento dei servizi a sostegno del benessere organizzativo con particolare riferimento alla prevenzione di possibili situazioni di disagio del personale.

3.1 Organizzazione di corsi di formazione sul benessere organizzativo con riferimento a tecniche di controllo dello stress, sia in italiano che in inglese.

3.2 Proseguimento del servizio di Consulenza psicologica gratuita per gli/le studenti/studentesse organizzato dall’ ARDiSS.

3.3 Prosecuzione del servizio di Consulenza psicologica gratuita a tutto il personale della SISSA. Il servizio è attivo una volta alla settimana per tutto il personale della Scuola (studenti, postdoc, collaboratori a tempo determinato e personale tecnico-amministrativo) ed offre supporto per problemi sia professionali che personali.

3.4 Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia (esterno/a alla SISSA), incaricato/a istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing. La Consigliera di fiducia fornisce consulenza ed assistenza gratuita ad ogni persona alla SISSA che percepisca un disagio o che ritenga di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing. Inoltre, studenti/esse, assegnisti/e e post docs possono contattare gli Ombudspersons per consulenza e assistenza.

3.6 Creazione di un sito riservato al personale della SISSA dove ognuno/a possa consultare l’ordine del giorno delle riunioni di Senato Accademico e di CdA ed i relativi verbali completi di allegati, per garantire prontamente a tutto il personale l’accesso a tutte le decisioni di Senato Accademico e di CdA.

ADOZIONE DEL BILANCIO DI GENERE

Il bilancio di genere non è stato adottato nel 2019.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

CODICI

La SISSA ha adottato un codice di comportamento con DD 18.12.2014 n. 612, disponibile alla [pagina web “Statute, Regulations and Codes”](#) dell’amministrazione.

Ha inoltre adottato un “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle persone” con DD 467 del 02/08/2018 (in vigore dal giorno successivo) anch’esso disponibile alla stessa pagina, che ha sostituito il “Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti della SISSA”, adottato con DD 81 del 26/10/2001.

MISURE ADOTTATE PER PREVENIRE SITUAZIONI DI DISAGIO LAVORATIVO

La SISSA ha messo in campo diverse iniziative volte a tutelare il benessere psicofisico del personale garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone, e il principio di non discriminazione.

- Consulenza psicologica

È proseguito ed è stato potenziato il servizio di consulenza psicologica. Lo scopo del servizio è di prevenire ed intercettare possibili situazioni di disagio psicologico del personale. Il servizio ha visto un potenziamento del 50% nel 2019 ed è ora attivo per sei ore una volta alla settimana. È a disposizione di tutto il personale della Scuola (studenti/studentesse, assegnisti/e, collaboratori e collaboratrici a tempo determinato, personale tecnico-amministrativo). Offre supporto per problemi sia professionali che personali.

Inoltre, è proseguito il servizio di consulenza psicologica gratuita organizzato dall’ARDiSS e riservato agli studenti e alle studentesse.

- Consigliera di fiducia

È proseguita la collaborazione con la Consigliera di fiducia (esterna alla SISSA), incaricata istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

- Ombudspersons

È anche proseguita l'attività delle/degli Ombudspersons. La finalità di tale istituto è di offrire a studenti/studentesse e agli/alle assegnisti/e di ricerca della SISSA un interlocutore per la risoluzione di controversie interne ai gruppi di ricerca ed in particolare nei rapporti personali ed accademici con il proprio supervisore.

DATI RACCOLTI DAL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE SUL RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO

Nel 2019 la SISSA ha condotto la Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato e prodotto il corrispondente documento.

Il Gruppo di gestione della valutazione del rischio era composto dall'Ufficio Risorse Umane quale Referente del Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i Referenti dei docenti, i Rappresentanti degli studenti (in riferimento ad ogni Gruppo omogeneo individuato), e le psicologhe del lavoro (consulenti esterne).

I gruppi omogenei oggetto di studio sono stati così individuati:

- Docenti e Ricercatori Area Sperimentale (Neuroscienze)
- Assegnisti e Post Doc Area Sperimentale (Neuroscienze)
- Studenti I e II anno Area Sperimentale (Neuroscienze)
- Studenti III e IV anno Area Sperimentale (Neuroscienze)
- Tecnici di Laboratorio (Neuroscienze)
- Docenti e Ricercatori Area Teorica (Matematica e Fisica)
- Assegnisti e Post Doc Area Teorica (Matematica e Fisica)
- Studenti I e II anno Area Teorica (Matematica e Fisica)
- Studenti III e IV anno Area Teorica (Matematica e Fisica)
- Tecnici ITCS
- Personale Amministrativo

L'indagine, condotta attraverso l'analisi di una serie di indicatori aziendali, ha evidenziato un livello di rischio "non rilevante" in ogni gruppo omogeneo.

Il CUG raccomanda particolare cura nella formazione dei gruppi omogenei, in particolare dal punto di vista della rappresentatività dei gruppi. Data le loro peculiarità individuali, è auspicabile che ogni corso di PhD sia rappresentato nei gruppi omogenei, specie nella componente studentesca. Giacché la partecipazione ai gruppi omogenei è volontaria, e può non rappresentare una priorità, specie per gli studenti,

potrebbe essere preso in considerazione il coinvolgimento dei rappresentanti degli studenti nella sensibilizzazione dei loro colleghi.

INDAGINE SU “CUSTOMER SATISFACTION” E BENESSERE ORGANIZZATIVO

La SISSA, assieme a numerosi atenei italiani, partecipa dal 2013 al progetto *Good Practice* promosso dal Politecnico di Milano. Il progetto ha la finalità di creare una base di dati condivisa al fine di monitorare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa.

Per quel che riguarda l’efficacia, la parte tradizionale del *Good Practice* è costituita dalla somministrazione dei questionari finalizzati alla misurazione della *Customer Satisfaction* e del Benessere Organizzativo. I questionari sono stati somministrati e analizzati nel 2019, ma fanno necessariamente riferimento alla situazione 2018.

Il questionario sulla *Customer Satisfaction* è stato predisposto in due versioni differenti: una dedicata a docenti dottorandi e assegnisti e una dedicata al personale tecnico-amministrativo. I tassi di risposta sono stati in tutti i casi superiori al 50%, un dato più che soddisfacente, specie se confrontato con le altre realtà accademiche.

I risultati della rilevazione sono stati piuttosto positivi. Il dato più negativo ha riguardato un problema già sottolineato, anche quest’anno, dalla relazione del Consiglio degli Studenti: le difficoltà che si riscontrano in alcune parti dell’edificio principale della Scuola con la rete Wi-Fi.

Il questionario sul Benessere Organizzativo del personale tecnico-amministrativo ha visto un tasso di partecipazione molto alto, superiore al 80%. A partire da questa edizione, la Scuola ha deciso di somministrare il questionario separatamente per gruppi omogenei di personale sulla base del ruolo ricoperto dal relativo soggetto valutatore, per poter creare opportunità di miglioramento più mirate ed efficaci.

Sono così venuti a crearsi quattro gruppi:

- GRUPPO A: personale con soggetto valutatore un responsabile di Ufficio
- GRUPPO B: personale con soggetto valutatore un responsabile di Area
- GRUPPO C: personale con soggetto valutatore il Segretario Generale
- GRUPPO D: personale con soggetto valutatore un responsabile scientifico

I risultati della rilevazione sono stati piuttosto positivi, con leggere fluttuazioni nelle diverse voci. I punteggi medi attribuiti dai gruppi di personale che è al contempo soggetto valutato e valutatore sono consistentemente più alti di quelli attribuiti dal gruppo di personale non valutatore.

Entrambi i questionari sono stati somministrati in forma anonima.

ALTRI INFORMAZIONI RACCOLTE

È stata analizzata la relazione sull'attività 2019 presentata dalla **Consigliera di Fiducia**. La Consigliera ha seguito 37 posizioni, 6 hanno riguardato docenti, 19 personale tecnico amministrativo, 10 studentesse/i di dottorato e 2 titolari di assegni di ricerca, bilanciate dal punto di vista del genere. In tutti i casi trattati sono state attivate procedure informali.

La relazione offre numerosi spunti ed in particolare suggerisce la promozione di percorsi informativi/formativi in merito alle regolamentazioni e la valorizzazione della conoscenza dei codici di comportamento; la previsione di un/a tutor per le/gli studentesse/i, individuata/o in una/o studentessa/e con maggiore esperienza, che possa illustrare principi e regole del buon e corretto vivere; evidenzia la scarsa adesione ai percorsi che sono stati realizzati dalla Scuola al fine di valutare lo stato di benessere (indagine su stress lavoro correlato).

È stata analizzata la relazione sul 2019 del **Consiglio degli Studenti**. Il consiglio si occupa tra le altre cose del costante aggiornamento del vademecum fornito agli studenti. La relazione sottolinea il pieno utilizzo del servizio di consulenza psicologica. Per quanto riguarda il sostegno alla genitorialità, suggerisce che la SISSA possa coprire il divario tra la conclusione del congedo di maternità e l'età alla quale la/il bambino può accedere all'asilo aziendale. Chiede di considerare la possibilità di tenere le riunioni degli organi della Scuola in lingua inglese, pur mostrandosi conscio delle difficoltà amministrative che questo presenterebbe. Segnala due problemi: l'affollamento di alcuni degli uffici e l'annoso problema della copertura non completa della rete Wi-Fi.

È stata analizzata la relazione sul 2019 del **Nucleo di Valutazione (NdV)**. Il NdV ha verificato gli esiti del processo di rilevazione delle opinioni degli allievi. Alcuni degli aspetti monitorati, in particolare i servizi di sostegno e orientamento offerti ad allievi italiani e stranieri, con particolare attenzione ai secondi (reperimento dell'alloggio, diffusione di informazioni relative alle altre "facilities" della Scuola, inquadramento nella rete universitaria locale, mobilità ecc.), sono pertinenti a questa relazione. Non emergono tuttavia criticità riguardanti questi aspetti. Il tasso di risposta degli studenti del 70% registra un miglioramento rispetto all'anno precedente.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il piano della performance viene declinato in termini di obiettivi a livello di uffici e di area amministrativa che riguardano i processi amministrativi. Così come definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Scuola, gli obiettivi assegnati alle strutture tecnico-amministrative sono distinti in diverse tipologie (obiettivi di presidio dei processi, di miglioramento, di innovazione, di benessere organizzativo e di trasparenza ed anticorruzione). Gli obiettivi operativi specifici volti al benessere organizzativo e riguardante le pari opportunità inseriti nel piano della performance 2019 (redatta nella forma di Relazione Integrata 2019 che definisce obiettivi anche per le strutture scientifiche della Scuola nonché obiettivi generali dell'ateneo) sono i seguenti.

- Migliorare la conoscenza degli studenti circa le iniziative promosse dalla Scuola per il benessere degli allievi attraverso la predisposizione e trasmissione di apposito documento informativo trasmesso agli studenti a cura di ciascun coordinatore di dottorato. Questo obiettivo è coerente col punto 1.13 del piano di azioni positive.
- Rilevare la soddisfazione dell'utenza in merito al servizio mensa.
- Sviluppare le competenze del personale nell'analisi ed identificazione di metodologie e strumenti di rilevazione dell'opinione e soddisfazione degli "stakeholders" attraverso la redazione di un documento metodologico comune di supporto alle strutture nella definizione delle rilevazioni.
- Migliorare l'attività di supporto fiscale al personale attraverso la predisposizione di un manuale rivolto al personale tecnico amministrativo, ai borsisti, agli assegnisti e ad altre figure interessate.
- Facilitare la fruibilità delle informazioni da parte del personale attraverso la realizzazione di una pagina web dedicata all'inserimento di regole, vademecum assenze, malattia, congedi, circolari, buone prassi, e attraverso una efficace comunicazione/diffusione delle informazioni.
- Sostegno al servizio di assistenza psicologica e sostegno alla genitorialità ad esempio attraverso il programma "Mothers in Science Fellowship". Questi obiettivi sono coerenti con i punti 3.3 e 2.5 del piano azioni positive.

Tra gli obiettivi generali della Scuola legati alle pari opportunità e benessere organizzativo rientrano la rilevazione della soddisfazione delle/degli allieve/i attraverso l'analisi delle risposte ai questionari Anvur e la rilevazione degli indicatori del progetto "Good Practice", che prevede una indagine sulla "customer satisfaction" e una indagine sul benessere organizzativo (si veda la Sezione 4 di questa relazione) riconducibili alla soddisfazione generale del personale.

La valutazione della performance organizzativa ed individuale avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), che risulta parte

integrante del ciclo di gestione annuale della performance. Le indagini riguardanti il benessere organizzativo sono parte integrante del SMVP. La declinazione degli obiettivi generali in quelli specifici, la determinazione dei relativi indicatori e target e l'aggiornamento del SMVP, vengono definiti anche utilizzando gli esiti delle indagini annuali di Customer Satisfaction e Benessere Organizzativo nell'ambito del progetto Good Practice e, per alcuni aspetti legati all'utilizzo dei servizi tecnico-amministrativi, del questionario somministrato dal Nucleo di Valutazione agli studenti PhD. Il SMVP viene aggiornato ed adottato annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La dimensione di performance organizzativa e la valutazione individuale sono strettamente collegate ed integrate in tutto il ciclo di gestione della performance. Ogni valutazione dei risultati raggiunti dal personale viene correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso. In particolare, la performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di un'unità organizzativa o di un progetto è collegata, con un peso prevalente nella valutazione complessiva, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Inoltre, la performance individuale dei collaboratori è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali, oltre che alle competenze dimostrate attraverso i comportamenti professionali e organizzativi. La misurazione della valutazione individuale di tutto il personale tecnico amministrativo risulta già da tempo coerente con la suddivisione tra il raggiungimento degli obiettivi e i comportamenti professionali e organizzativi.

SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITÀ

Il CUG della SISSA è stato costituito con D.D. 440 del giorno 8 novembre 2013.

Al CUG della SISSA è al momento attribuito un budget annuale di 2500€, oltre al pagamento della quota associativa alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. A dicembre 2019 è stato chiesto dal CUG un ulteriore supporto (bando 150h) per l’ampliamento e gestione della propria pagina web.

I rapporti tra il CUG e l’amministrazione sono regolamentati da:

- L’articolo 16 dello Statuto della Scuola.
- Il regolamento per il funzionamento del CUG, disponibile alla [pagina web “Regulations”](#) dell’amministrazione e reperibile attraverso [questo link](#). Il regolamento è stato approvato con delibera rep. CDA n. 37/2012 dd. 02.03.2012 e successivamente modificato con delibera rep. CDA n. 275/2017 dd. 31.10.2017.
- Il CUG, a seguito di richiesta del SA, ha fatto propri i compiti della commissione per il bilancio di genere nel settembre 2019. La commissione aveva il compito di monitorare l’organizzazione delle attività e indagare su eventuali sproporzioni riscontrate tra relatori e relatrici e l’obbligo di invio relazione finale annuale al direttore e al CUG evidenziando le criticità. Era stata istituita con DD 203 dd. 06.04.2017.

Il CUG rappresenta un punto di riferimento della rete del benessere SISSA, ed in particolare della Consigliera di Fiducia e della responsabile del servizio di consulenza psicologica; lavora a stretto contatto con la Direzione scientifica e amministrativa della Scuola; collabora con le/gli ombudspersons, il medico competente, la responsabile del servizio di consulenza psicologica dell’ARDiSS, il Consiglio degli Studenti, il Servizio Prevenzione e Protezione, la commissione paritetica, la consulta del personale tecnico-amministrativo, il nucleo di valutazione, l’area risorse umane. Ha promosso la formazione di un nucleo di ascolto.

Nel 2019, il CUG è stato consultato / coinvolto, attraverso il suo presidente:

- Nella selezione della responsabile del servizio di consulenza psicologica.
- Nella fase preliminare dell’indagine sullo stress lavoro correlato.
- Nell’ambito dell’organizzazione e nello svolgimento del “Orientation Day”, evento rivolto agli studenti e alle studentesse che hanno appena iniziato il percorso formativo alla SISSA. Per il CUG, il presidente ha illustrato la rete a disposizione degli studenti e delle studentesse a garanzia del loro benessere.

Il CUG è dotato di uno spazio web messo a disposizione dalla SISSA attraverso i propri servizi informatici (ITCS) all'indirizzo <https://www.sissa.it/committee-wellbeing-cug>.

Formazione: la dott.ssa Franceschi Biagioni, membro effettivo del CUG, ha partecipato alla conferenza internazionale "Promoting Highly Skilled Migrant Women in a Global knowledge economy" svoltasi a Bologna dal 12 al 13 settembre scorso. Le risorse per la partecipazione alla conferenza sono state offerte dalla sua supervisora. Il Presidente del CUG ha partecipato alla giornata formativa "Molestie sessuali in ateneo: che fare?". Il dott. Cecco, la dott.ssa Moratto, membri effettivi, e la dott.ssa Tigani Sava, membro supplente, hanno preso parte il 22 maggio all'incontro informativo dal titolo: "Progetto VELA: Smart working per la Pubblica Amministrazione", promosso dal CUG del Comune di Trieste.

B. ATTIVITÀ

PRESA IN CARICO DELLE CONSIDERAZIONI FORMULATE DAL CUG NELLA PRECEDENTE RELAZIONE ANNUALE SUL 2018.

1. Rilevata una percentuale di donne spesso inferiore al 30% nelle commissioni di concorso per il personale scientifico strutturato e non, e constatato come questo riflettesse la bassa percentuale di donne nella componente scientifica del personale della Scuola, il CUG aveva sottolineato l'importanza di aumentare il coinvolgimento di donne e ha anticipato la predisposizione di proposte di monitoraggio. Queste proposte sono state inviate alla Direzione (scientifica e amministrativa) nella forma di proposte per il piano di azioni positive (si veda sotto). Le proposte sono state effettivamente inserite nel piano.

2. La relazione aveva constatato la bassa percentuale di donne nel personale scientifico della Scuola, accentuata nei dati riguardanti il personale strutturato a tempo indeterminato. Allo scopo di riequilibrare la presenza femminile in questa categoria, il CUG ha raccomandato che la SISSA proseguisse e rafforzasse le iniziative messe in atto per incentivare la partecipazione femminile ai concorsi, anche attraverso l'individuazione e l'incoraggiamento alla partecipazione di candidate di alto profilo a livello internazionale. Per quanto difficilmente quantificabile, il presidente CUG ha registrato uno sforzo in questo senso in relazione a diverse procedure avviate, in qualche caso con l'individuazione di candidate di altissimo profilo che hanno poi declinato l'invito a partecipare alla selezione.

3. Uno dei problemi riscontrati sia nella relazione del Consiglio degli Allievi che nell'indagine sullo stress lavoro correlato era il problema della copertura Wi-Fi, non

uniforme in alcune parti dell'edificio. La SISSA ha preso in carico il problema inserendo l'obiettivo "assicurare una copertura di rete Wi-fi adeguata" tra gli obiettivi dei servizi amministrativi e tecnici nel piano integrato SISSA 2019-2021. Il problema compare tuttavia anche nella relazione del Consiglio degli Allievi sul 2019.

PROPOSTE FORMULATE DAL CUG, PRESA IN CARICO, VERIFICA DELLO STATO DI ATTUAZIONE

Proposte di azioni positive, trasmesse il 27/08

- *Vademecum e formazione iniziale per le figure che iniziano un percorso alla SISSA.* Si propone la predisposizione di un vademecum orientativo da fornire ad ogni persona che inizia una attività alla SISSA, scientifica e non, analogo (ma opportunamente adattato) a quello messo a disposizione degli studenti di PhD. Il vademecum conterrà in particolare le informazioni sulla rete volta a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale. Si incoraggia la validazione delle informazioni contenute nel vademecum da parte dei responsabili attraverso incontri conoscitivi. Si invita inoltre a considerare l'opportunità di sottoporre le/i nuove/i reclutamenti ad una breve formazione iniziale su competenze relazionali e "soft skills", codice etico, molestie ecc. Quanto sopra anche in attuazione della recente Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede che "le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione".

La proposta è stata inserita nell'aggiornamento del piano azioni positive (Sezione 3, punto 1.13).

È stato organizzato inoltre un evento, l'"Orientation day", rivolto agli studenti e alle studentesse che iniziano il percorso formativo alla SISSA, volto a favorire l'inserimento del nuovo personale alla SISSA. L'evento è consistito in brevi presentazioni da parte del/la

- Segreteria Didattica e Allievi
- Ufficio Finanziamenti alla Ricerca e Relazioni Internazionali
- Segreteria Scientifica
- Biblioteca
- Servizio TTO
- Unità comunicazione
- Comitato Unico di Garanzia

- Introduzione al sistema assicurazione qualità
 - Commissione Paritetica Allievi-Docenti
 - Presidio della Qualità
-
- Equilibrio di genere nelle commissioni di concorso. Si fa riferimento qui all'art. 57 comma 1a del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". Affinché il CUG possa, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, monitorare l'applicazione della norma, si propone che l'amministrazione richieda agli organi responsabili della proposta/designazione verifica della "motivata impossibilità" laddove il vincolo non sia soddisfatto e ne tenga traccia per le successive verifiche statistiche. Allo stesso tempo, si raccomanda che tra le motivazioni di impossibilità vengano contemplate la disponibilità di commissari/e anche alla luce i) dell'eventuale precedente coinvolgimento degli stessi commissari in precedenti commissioni di concorso SISSA e ii) dell'affinità (anche all'interno di una stessa classe concorsuale) con il campo oggetto della selezione, quando specificato. Infine, si raccomanda di valutare la possibilità di diminuire il numero di membri di commissione da cinque a tre laddove possibile.

La proposta è stata inserita nell'aggiornamento del piano azioni positive (come riportata in Sezione 3 di questa relazione, punto 1.4).

- Incentivazione dell'equilibrio di genere nella partecipazione ai concorsi. Si propone di inserire nei bandi di concorso una frase che sottolinei che la SISSA incoraggia ogni candidatura, senza discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua (in linea con l'articolo 7 del TU sul pubblico impiego).

La proposta è stata inserita nell'aggiornamento del piano azioni positive (come riportata in Sezione 3 di questa relazione Sezione 3, punto 1.3).

La frase proposta è stata inserita nei bandi.

Il CUG ha inoltre appoggiato e fatto proprie le proposte di seguito riportate, precedentemente formulate dagli organi di governo.

- Sostegno alla genitorialità. Erogazione eventualmente su base competitiva di un assegno di sostegno alla conciliazione della genitorialità con l'attività di studio e ricerca, specie per quanto riguarda le posizioni a tempo determinato.

La proposta è stata inserita nell'aggiornamento del piano azioni positive (come riportata in Sezione 3 di questa relazione Sezione 3, punto 2.5).

- Installazione di un certo numero di fasciatoi e aree di allattamento, ad esempio utilizzando lo spazio a disposizione negli antibagni per persone diversamente abili.

La proposta è stata inserita nell'aggiornamento del piano azioni positive (come riportata in Sezione 3 di questa relazione Sezione 3, punto 2.9).

- Valutazione della possibilità di convenzioni con asili esterni per bambini con età inferiore a quella minima per l'accesso all'asilo SISSA.

La proposta è stata inserita nell'aggiornamento del piano azioni positive (come riportata in Sezione 3 di questa relazione Sezione 3, punto 2.2).

Altre proposte formulate.

- La Direttiva 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* prevede che il Presidente del CUG promuova la costituzione, in collaborazione con l'ufficio per la gestione del personale, di un nucleo di ascolto organizzato interno all'amministrazione, che funga da sensore delle situazioni di malessere collegate alla violenza e alla discriminazione, anche al fine di segnalare le suddette situazioni ai soggetti funzionalmente e territorialmente competenti. D'accordo con il CUG, il presidente ha proposto che il nucleo di ascolto sia composto da:
 - La/il consigliera/e di fiducia.
 - La/il responsabile del servizio di consulenza psicologica.
 - Gli ombudspersons.
 - Il Presidente del CUG.

La proposta è stata presentata a dicembre 2019. La verifica della presa in carico verrà effettuata nel 2020.

- Proposta di potenziamento del servizio consulenza psicologica. Sulla base della relazione del Consiglio degli Studenti sul 2018 e della relazione della responsabile del servizio di consulenza psicologica, il CUG ha proposto ad inizio 2019 il potenziamento del 50% del servizio.

Il servizio di consulenza psicologica è stato potenziato del 50%. La presenza in sede a disposizione dell'utenza è passata da 4 a 6 ore alla settimana.

- Allo scopo di predisporre un sito web articolato del CUG SISSA che sia di servizio all'utenza SISSA, il CUG ha proposto l'attribuzione di un contratto di 150h al CUG a partire dall'inizio dell'anno 2020.

Il corrispondente bando di concorso è stato attivato a febbraio.

- Il CUG ha segnalato, per le vie brevi, l'esigenza di una revisione del regolamento riguardante gli interventi assistenziali.

Il regolamento è attualmente in fase di revisione. È stata anticipata la richiesta di parere al CUG sulla proposta di nuovo regolamento.

- Il CUG ha proposto una mappatura e un'estensione delle convenzioni e agevolazioni per i dipendenti in essere e la loro estensione a comprendere ad esempio agevolazioni per l'utilizzo dei trasporti urbani, extra urbani e aerei.

Si sono tenute due riunioni al proposito, la prima organizzata dalla consulta del personale tecnico-amministrativo e la seconda dalla Direzione Generale, in cui sono state individuate diverse azioni in tal senso.

Per quanto riguarda i compiti di verifica del CUG, la prima parte di questa relazione contiene le analisi atte a verificare l'assenza di forme di discriminazione in particolare relativa al genere, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, e negli avanzamenti di carriera.

Si ricorda che la Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019 richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale.

ALTRE ATTIVITÀ DEL CUG

In collaborazione con l'ICTP ("International Center for Theoretical Physics"), l'OWSD ("Organization for Women in Science for the Developing World") e Soroptimist Trieste, il CUG e l'ufficio comunicazione della SISSA hanno promosso e curato un evento in occasione dell'"International Day of Women and Girls in Science 2019" svoltosi il giorno 8 febbraio 2019. L'evento è stato un'occasione per accrescere la consapevolezza, soprattutto tra le partecipanti più giovani, delle opportunità delle donne nella scienza.

Proposte ESOF. A luglio 2020 è previsto lo svolgimento dell'Euroscience Open Forum (ESOF) a Trieste. Il CUG della SISSA, in collaborazione con il CUG dell'Università di Trieste, ha presentato due proposte di evento su temi di pari opportunità. Una tavola rotonda dal titolo "Gender in/and Science" nell'ambito della call "Science and Society", con il coinvolgimento di ICTP e OWSD; e uno spettacolo teatrale nell'ambito dello "Science and the City Festival" sul tema della discriminazione di genere nella carriera scientifica, che muova dalla figura di Rosalind Franklin, figura emblematica di scienziata che ha subito diverse forme di vessazione e discriminazione. La seconda iniziativa, approvata, ha visto l'interesse e il patrocinio della Ministra delle Pari Opportunità, partner della proposta insieme al teatro Rossetti di Trieste, al Teatro della Tosse di Genova e al Conservatorio di musica Tartini di Trieste.

Conferenza sul "Gender Gap". Il CUG della SISSA ha contribuito materialmente e finanziariamente all'organizzazione della "Conference on Global Approach to the Gender Gap in Mathematical, Computing and Natural Sciences: How to Measure It, How to Reduce It?", che ha avuto luogo all'ICTP dal 4 al 8 novembre 2019. La SISSA in particolare ha organizzato una tavola rotonda che ha avuto luogo in sede il 6/11/2019, alla quale hanno preso parte Silvana Badaloni (European Platform of Women Scientists), Jean-Pierre Bourguignon (presidente "European Research Council"), Katherine Clancy (rappresentante della "National Science Academies" degli Stati Uniti), Marie-Francoise Roy (chair del "IMU Committee for Women in Mathematics"), Jodi Tims ("Association for Computing Machinery").

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La SISSA dimostra da anni una attenzione concreta ai temi di competenza del CUG e una costante tensione al miglioramento attraverso un notevole sforzo collaborativo da parte delle diverse componenti della Scuola, che si traduce nella messa in opera di un complesso di azioni, la cui articolazione appare particolarmente notevole alla luce della dimensione relativamente ridotta dell'istituzione. Il piano di azioni positive in particolare appare ricco di iniziative caratterizzate da un dimensione concreta e operativa.

Le caratteristiche della SISSA di scuola ad ordinamento speciale, competitiva sulla scena della ricerca internazionale, ai vertici delle valutazioni nazionali della qualità della ricerca, fondata su una macchina amministrativa efficiente e in continua evoluzione, rendono l'ambiente di lavoro particolarmente stimolante. Allo stesso tempo, queste caratteristiche hanno il potenziale di accentuare i rischi di stress, specie nella componente studentesca e in quella del personale di ricerca a tempo determinato (titolari di assegni di ricerca), entrambe soggette alla ulteriore pressione associata alla intrinseca incertezza sul futuro lavorativo. È dunque importante intercettare eventuali criticità che possano sorgere. Da questo punto di vista, la rete di ascolto SISSA appare solida e articolata. Questa rete, a disposizione di un personale di dimensioni relativamente ridotte, rispetto a quelle che caratterizzano le Università generaliste, vede l'affiancamento dell'azione di tre "ombudsperson" e di due servizi di consulenza psicologica a quella della Consigliera di Fiducia. L'efficacia della rete può essere ulteriormente affinata attraverso la costituzione di un nucleo di ascolto, che coordini le attività degli attori sopracitati.

La dimensione internazionale della SISSA, attestata dall'utilizzo della lingua inglese in tutte le attività didattiche e scientifiche, dalla pluralità delle nazionalità rappresentate, dalle numerose collaborazioni internazionali, costituisce in maniera naturale un ambiente non-discriminatorio.

L'attività di ricerca della SISSA si svolge prevalentemente nell'ambito delle discipline scientifiche. La distribuzione di genere nel personale di ricerca riflette l'asimmetria che si riscontra in queste discipline, ed in particolare in quelle di natura teorica, a livello nazionale e internazionale: essa vede una netta prevalenza maschile. La SISSA ha messo in campo azioni di riequilibrio, in particolare attraverso l'incoraggiamento di candidature di donne alle selezioni per il personale di ricerca strutturato, e attraverso il monitoraggio della componente femminile nelle commissioni di concorso. È importante mantenere un alto livello di attenzione, di consapevolezza e di formazione verso le problematiche relative all'equilibrio di genere, in particolare nelle posizioni di carriera più avanzate.



Un sentito ringraziamento va all'amministrazione SISSA per il prezioso e puntuale supporto alla stesura di questa relazione, anche durante un periodo complesso per il funzionamento della Scuola. Si ringraziano in particolare la dott.ssa Misino, l'Ufficio e l'Area Risorse Umane e il Segretario Generale per l'essenziale supporto; la dott.ssa Breda e l'Ufficio Emolumenti, la dott.ssa Crechici e l'Ufficio Controllo di Gestione, il dott. Tuillier Illingworth, la Segreteria della Direzione, la Segreteria Didattica e Allievi, il Servizio di Prevenzione e Protezione per la preziosa collaborazione.

ALLEGATO – DATI FORNITI DALL’AMMINISTRAZIONE

Sommario

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni	36
TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA’ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l’accorpamento).....	36
TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA’ E TIPO DI PRESENZA	37
TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA’ REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE.....	39
TABELLA 1.4 - ANZIANITA’ NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA’ E PER GENERE.....	39
TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO	40
TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....	42
TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO	43
TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....	44
TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA’	46
TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE	46
TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA’	48
SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti	49
SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....	51

SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni

TABELLA 1.1a – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

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
PTA TI B	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
PTA TI C	0	3	5	6	0	2	9	17	7	1
PTA TI D	0	5	5	6	2	0	3	16	8	0
PTA TI EP	0	0	1	2	1	0	0	1	2	0
PTA TD C	1	0	2	0	0	1	3	3	0	0
PTA TD D	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0
Tecnologi TD art. 24	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Dirigenti	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale	1	8	17	14	3	3	17	39	17	1
% sul personale complessivo	1%	7%	14%	12%	3%	3%	14%	33%	14%	1%

Note. TI: tempo indeterminato; TD: tempo determinato. Le posizioni economiche sono state accorpate per categoria in quanto i numeri limitati rendono meno significativo il dettaglio per singolo livello di inquadramento. Il Dirigente ricopre il ruolo di Direttore generale (Legge 240/2010).

TABELLA 1.1b – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE PER GENERE ED ETÀ NELLE TIPOLOGIE DI INQUADRAMENTO

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
RTD A	0	1	1	0	0	0	2	0	0	0
RU	0	0	2	2	2	0	0	1	0	0
RTD B	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0
Prof. 2° fascia	0	8	10	4	2	0	0	1	1	0
Prof. 1° fascia	0	3	15	11	10	0	0	0	4	1
Totale personale	0	15	29	17	14	0	2	2	5	1
% sul personale complessivo	0%	18%	34%	20%	16%	0%	2%	2%	6%	1%

Note. RTDA: ricercatori/ricercatrici t.d. art. 24 c. 3 lett. A; RTDB: ricercatori/ricercatrici t.d. art. 24 c. 3 lett. B; RU: ricercatori/ricercatrici DPR 232/11 art.2. Due componenti del personale a tempo indeterminato hanno un inquadramento a tempo definito, una donna e un uomo. Il Direttore della Scuola, uomo nella fascia di età “> 60”, compare tra i professori ordinari.

TABELLA 1.1c – RIPARTIZIONE STUDENTI/STUDENTESSE DI PHD E ASSEGNISTI/E DI RICERCA PER GENERE E AREA DI RICERCA

Area Tipologia	UOMINI					DONNE				
	Fis.	Mat.	Neu.	Tot.	% Tot.	Fis.	Mat.	Neu.	Tot.	% Tot.
Studenti/studentesse	0	3	4	2		0	0	1	1	
Assegnisti/e di ric.	1	0	0	1		0	1	1	1	

Note. La tabella precedente mostra la ripartizione di studenti/studentesse di PhD e degli/le assegnisti/e di ricerca per genere e Area scientifica di appartenenza. La distribuzione per fascia di età è in questo caso meno significativa, specie per studenti e studentesse.

TABELLA 1.1d – RIPARTIZIONE DEI/DELLE COLLABORATORI/COLLABORATRICI PER GENERE ED ETÀ E TIPOLOGIA

Classi età Tipologia	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
Insegnamento	0	3	4	2	1	0	0	1	1	0
Altro	1	0	0	1	4	0	1	1	1	0
Totale personale	1	3	4	3	5	0	1	2	2	0
% sul personale complessivo	5%	14%	19%	14%	24%	0%	5%	10%	10%	0.0%

Note. Nella tabella precedente, le collaborazioni sono stati distinte tra quelle relative all’insegnamento e quelle di altro tipo (responsabile del servizio prevenzione e protezione, medico chirurgo, consigliera di fiducia, medico veterinario, tecnici, servizio consulenza psicologica, perito edile, collaboratori/collaboratrici scientifici/he).

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

Classi età	UOMINI					DONNE				
	<30				Tot %	<30				Tot %



Tipo Presenza		da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60		
Tempo Pieno	1	8	16	14	3	42	39%	3	15	33	13	1	65	61%
Part Time > 50%	0	0	1	0	0	1	8%	0	1	6	4	0	11	92%
Part Time < 50%	0	0	0	0	0	0	0%	0	1	0	0	0	1	100
Totale	1	8	17	14	3	43	36%	3	17	39	17	1	77	64%
Totale %	1%	7%	14%	12%	3%	36%		3%	14%	33%	14%	1%	64%	

TABELLA 1.3 – POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Resp. ufficio	4	31%	9	69%	13	68%
Resp. area	1	25%	3	75%	4	21%
Dir. struttura	2	100%	0	0%	2	11%
Totale personale	7		12		19	
% sul personale complessivo	37%		63%		100%	

Note. Le posizioni di responsabilità tra il personale tecnico amministrativo (escludendo quella del Direttore Generale) sono quelle di responsabile di ufficio e di responsabile di area. Sono inoltre presenti due strutture, il laboratorio interdisciplinare (ILAS) e l'”information technology and computing services” (ITCS) sotto la responsabilità di un direttore.

TABELLA 1.4a – ANZIANITÀ DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	1	4	7	3	0	15	37%	3	9	13	1	0	26	63%
Tra 3 e 5 anni	0	3	1	0	0	4	25%	0	4	6	2	0	12	75%
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	0	0	1	50%	0	1	0	0	0	1	50%
Sup. a 10 anni	0	1	7	11	3	22	37%	0	3	20	14	1	38	63%
Totale	1	8	16	14	3	42	35%	3	17	39	17	1	77	65%
Totale %	1%	7%	13%	12%	3%	35%		3%	14%	33%	14%	1%	65%	

Note. È stata indicata la permanenza nella categoria.

TABELLA 1.4b – ANZIANITÀ DEL PERSONALE DOCENTE, RIPARTITE PER ETÀ E PER GENERE

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni	0	8	9	2	0	19	28%	0	0	0	0	0	0	0%
Tra 3 e 5 anni	0	3	10	1	1	15	22%	0	0	1	0	0	1	13%
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	5	4	15	22%	0	0	0	2	0	2	25%
Sup. a 10 anni	0	0	2	9	9	20	29%	0	0	1	3	1	5	63%
Totale	0	11	27	17	14	69	100%	0	0	2	5	1	8	100%
Totale %	0%	16%	39%	25%	20%	90%		0%	0%	25%	63%	13%	10%	

Note. È stata indicata la permanenza nella categoria di ricercatori, professori di seconda fascia e professori di prima fascia.

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
Tecnologo TD art. 24-bis	21,224.78	19,267.83	1,956.95	5%
PTA Pos. Econ. B3		18,364.24		
PTA Pos. Econ. C1	19,105.57	20,043.39	-937.83	-2%
PTA Pos. Econ. C2	19,821.59	19,544.85	276.75	1%
PTA Pos. Econ. C3		19,884.18		
PTA Pos. Econ. C4	18,616.25			
PTA Pos. Econ. C5	22,492.09			
PTA Pos. Econ. C6	24,392.60	21,552.90	2,839.70	6%
PTA Pos. Econ. D1	21,364.24	22,278.12	-913.88	-2%
PTA Pos. Econ. D2	20,763.47	22,265.15	-1,501.68	-3%
PTA Pos. Econ. D3	22,607.89	23,036.26	-428.38	-1%
PTA Pos. Econ. D4	24,510.21	21,876.40	2,633.81	6%
PTA Pos. Econ. EP1	23,462.06	26,369.20	-2,907.15	-6%
PTA Pos. Econ. EP3	28,123.33			
PTA Pos. Econ. EP4	26,460.81			
Totale personale	45	69		

Note. In tabella, il divario percentuale è calcolato rispetto al valor medio tra le retribuzioni medie di donne e uomini. Il segno del divario è positivo se la retribuzione media degli uomini è superiore a quella delle donne.

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

Ruolo	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
			Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Prof.Associato Legge 240/10 TP cl. 0	35,527.34	68,007.24	-32,479.90	-31.37%
Prof.Associato Legge 240/10 TP cl. 1	39,718.42			
Prof.Associato Legge 240/10 TP cl. 2	52,696.45			
Prof.Associato DPR 232/11 TP cl. 4	39,627.40			
Prof.Associato DPR 232/11 TP cl. 5	41,059.40			
Prof.Associato DPR 232/11 TP col.C cl. 3		35,234.69		

Prof.Ordinario Legge 240/10 TP cl. 0	47,353.91			
Prof.Ordinario Legge 240/10 TP cl. 1	49,150.98			
Prof.Ordinario DPR 232/11 TP cl. 2	51,095.27			
Prof.Ordinario DPR 232/11 TP cl. 3	58,674.42	47,444.77	11,229.65	10.58%
Prof.Ordinario DPR 232/11 TP cl. 4	53,469.82	52,983.00	486.82	0.46%
Prof.Ordinario DPR 232/11 TP cl. 5	56,763.52	54,570.25	2,193.27	1.97%
Prof.Ordinario DPR 232/11 TP cl. 6	56,657.09			
Prof.Ordinario DPR 232/11 TP cl. 9	64,392.99			
RTDB Legge 240/10 TP + 20%	31,507.62			
RTDB Legge 240/10 TP + 20%	27,958.62			
RTDA Legge 240/10 TP	25,367.33	27,402.25	-2,034.91	-3.86%
Ricercatore DPR 232/11 TP cl. 2	29,137.88	29,549.90	-412.02	-0.70%
Ricercatore DPR 232/11 TP cl. 3	39,906.33			
Ricercatore DPR 232/11 TP cl. 6	32,674.60			
Ricercatore DPR 232/11 TP cl. 7	39,957.53			
Ricercatore DPR 232/11 TP cl. 8	33,041.45			
Ricercatore DPR 232/11 TP col. C cl. 0	24,769.24			
Totale personale	83	9		100,00%

Note. RTD A: ricercatori/ricercatrici t.d. art. 24 c. 3 lett. A; RTDB: ricercatori/ricercatrici t.d. art. 24 c. 3 lett. B; RU: ricercatori/ricercatrici DPR 232/11 art.2.

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						
Laurea magistrale						
Master di I livello						
Master di II livello	1	100%		0%	1	100%
Dottorato di ricerca						
Totale personale	1				1	
% sul personale complessivo	100%		0%			

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

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0		0		0	0%
Diploma di scuola superiore	0	0%	1	100%	1	100%
Laurea triennale	0		0		0	0%
Laurea magistrale	0		0		0	0%
Master di I livello	0		0		0	0%
Master di II livello	0		0		0	0%
Dottorato di ricerca	0		0		0	0%
Totale personale	0		1		1	
% sul personale complessivo	0%		100%			

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	1	100%	0	0%	1	2%
Diploma di scuola superiore	12	55%	10	45%	22	37%
Laurea triennale	1	14%	6	86%	7	12%
Laurea magistrale	2	7%	26	93%	28	47%
Master di I livello	0		0		0	0%
Master di II livello	0	0%	1	100%	1	2%
Dottorato di ricerca	1	100%	0	0%	1	2%
Totale personale	17		43		60	
% sul personale complessivo	28%		72%			

Categoria D	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0		0		0	0%
Diploma di scuola superiore	4	36%	7	64%	11	23%
Laurea triennale	2	40%	3	60%	5	10%
Laurea magistrale	13	43%	17	57%	30	63%
Master di I livello	0	0%	1	100%	1	2%
Master di II livello	0		0		0	0%
Dottorato di ricerca	0	0%	1	100%	1	2%
Totale personale	19		29		48	
% sul personale complessivo	40%		60%			

Categoria EP	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0		0		0	0%
Diploma di scuola superiore	1	100%	0	0%	1	14%
Laurea triennale	0	0%	1	100%	1	14%
Laurea magistrale	2	50%	2	50%	4	57%
Master di I livello	0		0		0	0%
Master di II livello	0		0		0	0%
Dottorato di ricerca	1	100%	0	0%	1	14%
Totale personale	4		3		7	
% sul personale complessivo	57%		43%			

Tecnologi	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	0		0		0	0%
Diploma di scuola superiore	0		0		0	0%
Laurea triennale	0		0		0	0%
Laurea magistrale	1	50%	1	50%	2	67%
Master di I livello	0		0		0	0%
Master di II livello	0		0		0	0%
Dottorato di ricerca	1	100%	0	0%	1	33%
Totale personale	2		1		3	
% sul personale complessivo	67%		33%			

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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
PTA C1	1	20%	4	80%	5	D
PTA C1	1	20%	4	80%	5	U
Totale componenti	2		8		10	
% sui componenti	20%		80%		100%	

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

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE	Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Prof. I Fascia Fisica	4	80%	1	20%	5	D
Prof. I Fascia Fisica	4	80%	1	20%	5	U
Prof. I Fascia Fisica	5	100%	0	0%	5	U
Prof. II Fascia Fisica	5	100%	0	0%	5	U
Prof. II Fascia Fisica	4	80%	1	20%	5	U
Prof. II Fascia Matematica	3	60%	2	40%	5	D
Prof. II Fascia Matematica	3	60%	2	40%	5	U
Prof. II Fascia Neuroscienze	5	83%	1	17%	6	D
Prof. II Fascia Matematica	3	60%	2	40%	5	U
Prof. II Fascia Fisica	5	100%	0	0%	5	U
Ricercatore TD Matematica	2	67%	1	33%	3	U
Ricercatore TD Matematica	2	67%	1	33%	3	U
Totale componenti	45		12	21%		
% sui componenti	79%		21%		100%	

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

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 orizzontale	0	0	0	0	0	0	0%	0	1	4	4	0	9	100%
Personale che fruisce di part time verticale	0	0	1	0	0	1	25%	0	1	2	0	0	3	75%
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	2	0	0	2	100%
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili														
Totale	0	0	1	0	0	1	7%	0	2	8	4	0	14	93%
Totale %	0%	0%	6%	0%	0%	2%		0%	12%	21%	24%	0%	18%	

Note. La percentuale nella riga finale si riferisce al totale del personale tecnico-amministrativo.

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	0	0%	133	100%	133	
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0%	139.42	100%	139.42	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	9	6%	131	94%	140	

Numero permessi orari per congedi parentali fruiti (n.ore)	157.89	13%	1034	87%	1191.89	
Totale permessi giornalieri	9	3%	264	97%	273	
Totale permessi orari (n.ore)	157.89	12%	1173.42	88%	1331.31	

Note. Si è ritenuto di indicare i totali separatamente per i due tipi di permessi, giornalieri e orari, in quanto la somma del numero dei permessi giornalieri e del numero di ore di permessi orari sarebbe stata non omogenea e poco significativa.

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

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)	92	120	34	71	19	336	60%	16	67	111	26	0	220	40%
Aggiornamento professionale	4	226	283	210	59	780	33%	21	377	911	268	17	1594	67%
Comp. manageriali/ relazionali	15	50	10	145	45	265	22%	20	175	481	251	0	927	78%
Tematiche CUG	0	0	2	5	0	7	100%	0	0	0	0	0	0	0%
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	
Altro (bioetica)	0	0	7	14	0	21	33%	0	0	35	7	0	42	67%
Altro (Communication of science)	0	0	0	20	0	20	17%	0	0	80	20	0	100	83%
Altro (Deontologia libera professione)	0	3	0	0	0	3	100%	0	0	0	0	0	0	0%
Altro (Protezione animali utilizzati)	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	20	0	0	20	100%
Altro (Gestione delle emergenze)	0	0	0	5	0	5	100%	0	0	0	0	0	0	0%
Totale ore	19	279	302	398	104	1101	29%	41	552	1527	546	17	2683	71%
Totale ore %	0.5%	7%	8%	11%	3%			1%	15%	40%	14%	0.4%		

Note. Le percentuali nell'ultima riga sono calcolate rispetto al numero totale di ore di formazione.

SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti

2.1 DESCRIZIONE DELLE INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE NELL'ANNO PRECEDENTE

Le iniziative sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- rimuovere possibili ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire l'efficienza delle strutture e delle attività della Scuola, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- tutelare il benessere psicofisico del personale garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone, promuovendo la cultura di genere ed il principio di non discriminazione, diretta ed indiretta.

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.

Iniziativa n. 1.1

Obiettivo: diffusione della cultura delle pari opportunità.

Azioni: organizzazione di una "Round table on the gender gap in science in Europe and in North America", tenutasi il 6 novembre 2019 alla SISSA, con relatori Silvana Badaloni (European Platform of Women Scientists), Jean-Pierre Bourguignon, (European Research Council president), Katherine Clancy (representative of the National Science Academies from US), Marie-Francoise Roy (chair of the IMU Committee for Women in Mathematics), Jodi Tims (Association for Computing Machinery). La tavola rotonda faceva parte della "Conference on Global Approach to the Gender Gap in Mathematical, Computing and Natural Sciences" tenutasi presso l'ICTP di Trieste e co-organizzata dalla SISSA.

Iniziativa n. 1.2

Obiettivo: diffusione della cultura delle pari opportunità.

Azioni: Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it/>).

2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.

Proseguimento e miglioramento dei servizi a sostegno della genitorialità, con particolare riferimento all'asilo nido e ai servizi di supporto per la cura dei figli nel periodo estivo, alla promozione di progetti di telelavoro, all'attivazione di modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una più flessibile articolazione dell'orario di servizio, all'indicazione degli orari di inizio e di fine delle riunioni.

Iniziativa 2.1: ASILO NIDO

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale, impegni di studio/ricerca e vita familiare e di offrire ai bambini un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Azioni: La SISSA ha proseguito nella propria struttura l'erogazione di un servizio di asilo nido rivolto a coloro che hanno un rapporto di lavoro/ricerca/collaborazione (personale amministrativo e tecnico, docenti, ricercatori, assegnisti, borsisti, allievi, collaboratori). Le modalità di contribuzione alla retta dell'asilo nido sono distinte in varie fasce a seconda del reddito calcolato sulla base dell'ISEE.

Iniziativa 2.2: CENTRI ESTIVI

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale, impegni di studio/ricerca e vita familiare e di offrire ai bambini un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Azioni: la SISSA ha continuato a stipulare ogni anno delle convenzioni con Enti che gestiscono Centri Estivi al fine dell'inserimento dei figli del proprio personale (inclusi gli studenti e il personale di ricerca), la cui età sia compresa tra i 3 ed i 13 anni, durante il periodo estivo, e contribuisce nei limiti delle risorse stanziare per tale istituto al costo della retta in maniera variabile a seconda del reddito degli utenti SISSA.

Iniziativa 2.3: TELELAVORO

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare. Diffondere modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro volte al contenimento delle necessità delle strutture con migliori condizioni di vita dei dipendenti, che salvaguardino il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione.

Azioni: la SISSA ha proseguito i progetti di telelavoro per il personale tecnico amministrativo della SISSA, sulla base del Regolamento emanato il 18 febbraio 2013.

Iniziativa 2.4: FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI SERVIZIO (PART-TIME)

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare attraverso una più flessibile articolazione dell'orario di servizio in presenza di particolari esigenze familiari (quali ad esempio l'assistenza a malati o ad anziani non autosufficienti).

Azione: utilizzo dello strumento del part-time orizzontale e verticale.

3. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.

Sono proseguiti i servizi a sostegno del benessere organizzativo, con particolare riferimento alla prevenzione di possibili situazioni di disagio del personale.

Iniziativa 3.1 – CONSULENZA PSICOLOGICA

Obiettivo: prevenire ed intercettare possibili situazioni di disagio psicologico del personale.

Azione: prosecuzione e potenziamento del servizio di Consulenza psicologica gratuita a tutto il personale della SISSA. Il servizio è attivo una volta alla settimana per sei ore ed è a disposizione di tutto il personale della Scuola (studenti, postdoc, collaboratori a tempo determinato e personale tecnico-amministrativo) ed offre supporto per problemi sia professionali che personali. Il numero di ore di presenza della psicoterapeuta è stato aumentato del 50%. Inoltre, proseguimento del servizio di Consulenza psicologica gratuita per gli/le studenti/studentesse organizzato dall'ARDiSS.

Iniziativa 3.2 – CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Obiettivo: prevenire ed intercettare possibili situazioni di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

Azione: prosecuzione della collaborazione con la Consigliera di fiducia (esterna alla SISSA), incaricata istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

Iniziativa 3.3 – OMBUDSPERSONS

Obiettivo: prevenire ed intercettare possibili situazioni di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing, in particolare riguardanti studenti/esse e assegnisti/e.

Azione: è proseguita l'attività degli Ombudspersons. La finalità di tale istituto è offrire a studenti/studentesse e ad assegnisti/e di ricerca della SISSA un interlocutore per la risoluzione di controversie interne ai gruppi di ricerca ed in particolare nei rapporti personali ed accademici con il proprio supervisore.

SEZIONE 3. Azioni da realizzare

3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO

Le iniziative sono finalizzate al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- rimuovere possibili ostacoli che impediscano la realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale;
- favorire la conciliazione tra responsabilità professionali e familiari promuovendo una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo che, ferma restando la necessità di garantire l'efficienza delle strutture e delle attività della Scuola, favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- tutelare il benessere psicofisico del personale garantendo un ambiente di lavoro sicuro e condizioni di lavoro che rispettino la dignità e la libertà delle persone, promuovendo la cultura di genere ed il principio di non discriminazione, diretta ed indiretta.

1. Iniziative volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.

Iniziativa n. 1.1

Obiettivo: incrementare la presenza femminile tra docenti e ricercatori/ricercatrici, studenti/studentesse e titolari di assegni di ricerca nelle Aree Scientifiche.

Azioni: si inserirà nei bandi di concorso una frase che sottolinei che la SISSA incoraggia ogni candidatura, senza discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua (in linea con l'articolo 7 del TU sul pubblico impiego).

Misurazione: analisi delle percentuali di donne e uomini che hanno fatto domanda di partecipazione ai concorsi (docenti/ricercatore, ammissione a corsi di PhD, assegni di ricerca) per ogni Area Scientifica.

Iniziativa n. 1.2

Obiettivo: garantire quando possibile l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso. Si fa riferimento all'art. 57 comma 1a del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivate impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso".

Azioni: Affinché il CUG possa, nell'ambito dei suoi compiti di verifica, monitorare l'applicazione della norma, la SISSA richiederà agli organi responsabili della proposta/designazione verifica della "motivata impossibilità" laddove il vincolo non sia soddisfatto e ne tenga traccia per le successive verifiche statistiche. Allo stesso tempo, tra le motivazioni di impossibilità verranno contemplate la disponibilità di commissari/e anche alla luce i) dell'eventuale precedente coinvolgimento degli stessi commissari in precedenti commissioni di concorso SISSA e ii) dell'affinità (anche all'interno di una stessa classe concorsuale) con il campo oggetto della selezione, quando specificato. Infine, si valuterà la possibilità di diminuire il numero di membri di commissione da cinque a tre laddove possibile.

Misurazione: analisi delle percentuali di donne e uomini in ogni commissione di concorso.

Iniziativa n. 1.3

Obiettivo: diffusione della cultura delle pari opportunità.

Azioni: Adesione e attività di collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it/>).

Iniziativa n. 1.4

Obiettivo: garantire l'accessibilità dei regolamenti all'utenza internazionale della SISSA.

Azioni: traduzione in lingua inglese di tutti i regolamenti di interesse del personale.

Misurazione: disponibilità dei regolamenti tradotti sul sito web della SISSA.

Iniziativa n. 1.5

Obiettivo: garantire l'accessibilità delle diverse postazioni nelle aule (palchi, banchi) al personale disabile.

Azioni: eliminazione delle barriere architettoniche: implementare l'accessibilità al palco di ogni aula e predisporre banchi privi di sedile nelle aule, al fine di agevolare il personale disabile.

Iniziativa n. 1.6

Obiettivo: garantire la possibilità di andare in missione al personale disabile.

Azioni: adeguamento del regolamento missioni affinché il personale disabile possa usufruire di trasporti e alberghi accessibili.

Misurazione: aggiornamento del regolamento missioni.

Iniziativa 1.7 – LINEE GUIDA PER IL BILANCIO DI GENERE TRA RELATORI/RELATRICI

Obiettivo: promuovere l'equilibrio di genere tra relatori e relatrici.

Azione: Il CUG manterrà le linee guida volte ad incoraggiare il bilancio di genere tra relatori/relatrici di Congressi scientifici ed eventi pubblici organizzati dalla SISSA ed illustrate nella Sezione 2 di questa relazione.

2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.

Iniziativa 2.1: ASILO NIDO

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale, impegni di studio/ricerca e vita familiare e di offrire ai bambini un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Azioni: proseguimento dell'erogazione del servizio di asilo nido presso la SISSA e dell'attività di sostegno economico a favore del personale riguardante la contribuzione alla retta. Valutazione della possibilità di convenzioni con asili esterni per bambini con età inferiore a quella minima per l'accesso all'asilo SISSA.

Iniziativa 2.2: CENTRI ESTIVI

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale, impegni di studio/ricerca e vita familiare e di offrire ai bambini un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Azioni: proseguimento e miglioramento dell'attività di sostegno economico a favore dei figli del proprio personale (inclusi gli studenti e il personale di ricerca) tramite la stipula di convenzioni con Enti che gestiscono Centri Estivi al fine dell'inserimento estivo dei figli tra i 3 e i 13 anni del personale della SISSA.

Iniziativa 2.3: TELELAVORO

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare. Diffondere modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro volte al contemperamento delle necessità delle strutture con migliori condizioni di vita dei dipendenti, che salvaguardino il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione.

Azioni: proseguimento del progetto di telelavoro.

Iniziativa 2.4: FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO LAVORATIVO (PART-TIME)

Obiettivo: consentire la conciliazione tra vita professionale e familiare attraverso una più flessibile articolazione dell'orario di servizio in presenza di particolari esigenze familiari (quali ad esempio l'assistenza a malati o ad anziani non autosufficienti).

Azione: proseguimento del progetto di flessibilità dell'orario di lavoro (part-time).

Iniziativa 2.5:

Obiettivo: sostegno alla genitorialità delle ricercatrici invitate a tenere conferenze e seminari. Rimuovere eventuali ostacoli alla piena partecipazione delle ricercatrici (SISSA o meno) alla vita scientifica.

Azione: programma "Parent in research fellowship", che prevede un sostegno economico alle ricercatrici invitate a tenere conferenze o seminari alla SISSA affinché la genitorialità non rappresenti un ostacolo alla partecipazione all'evento.

Iniziativa 2.6:

Obiettivo: sostegno alla genitorialità.

Azione: indicazioni sugli orari di inizio e di fine delle riunioni indette alla SISSA, da tenersi durante le giornate e gli orari di lavoro standard.

Iniziativa 2.7:

Obiettivo: sostegno alla genitorialità.

Azione: predisposizione di aree "genitoriali" (aree allattamento, fasciatoio, ecc.) all'interno della SISSA.

Iniziativa 2.8:

Obiettivo: sostegno alla genitorialità.

Azione: erogazione su domanda di un contributo a sostegno della genitorialità rivolto ad assegniste di ricerca o dottorande di ricerca che rientrano dalla maternità obbligatoria pari a € 500 al mese per 1 anno salvo inserimento al nido (dal 13° mese).

3. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.

Proseguimento e miglioramento dei servizi a sostegno del benessere organizzativo con particolare riferimento alla prevenzione di possibili situazioni di disagio del personale.

Iniziativa 3.1

Obiettivo: agevolare l'inserimento alla SISSA e a Trieste (per i non residenti).

Azioni: predisposizione di un vademecum orientativo e di una formazione iniziale da fornire ad ogni persona che inizia un'attività alla SISSA, scientifica e non, analogo (ma opportunamente adattato) a quello messo a disposizione degli studenti di PhD. Il vademecum conterrà in particolare le informazioni sulla rete volta a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale. Validazione delle informazioni contenute nel vademecum da parte dei responsabili attraverso incontri conoscitivi. Formazione iniziale su competenze relazionali e "soft skills", codice etico, molestie ecc. Quanto sopra anche in attuazione della recente Direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che prevede che "le amministrazioni pubbliche per diffondere e agevolare l'innovazione e il cambiamento culturale, promuovono, anche avvalendosi del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgano tutti i livelli dell'amministrazione".

Iniziativa 3.2 – CONSULENZA PSICOLOGICA

Obiettivo: prevenire ed intercettare possibili situazioni di disagio psicologico del personale.

Azioni: prosecuzione del servizio di Consulenza psicologica gratuita a tutto il personale della SISSA. Il servizio è attivo una volta alla settimana per tutto il personale della Scuola (studenti, postdoc, collaboratori a tempo determinato e personale tecnico-amministrativo) ed offre supporto per problemi sia professionali che personali. Inoltre, proseguimento del servizio di Consulenza psicologica gratuita per gli/le studenti/studentesse organizzato dall'ARDiSS.

Iniziativa 3.3 – CONSIGLIERA DI FIDUCIA

Obiettivo: prevenire ed intercettare possibili situazioni di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

Azione: stipula di un nuovo contratto di collaborazione con un/a Consigliere/a di fiducia (esterna alla SISSA), incaricata istituzionalmente di fornire informazione, consulenza ed assistenza gratuita al personale oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

Iniziativa 3.4 – OMBUDSPERSONS

Obiettivo: prevenire ed intercettare possibili situazioni di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing, in particolare riguardanti studenti/esse e assegnisti/e.

Azione: prosecuzione della attività degli Ombudspersons, ai/alle quali studenti/esse e assegnisti/e e post-docs possono rivolgersi per consulenza e assistenza, in particolare riguardante i rapporti con i/le colleghi/e e il/la supervisore/a.

Iniziativa 3.5

Obiettivo: agevolare l'accesso alle nuove deliberazioni degli organi.

Azione: Creazione di un sito riservato al personale della SISSA dove ognuno/a possa consultare l'ordine del giorno delle riunioni di Senato Accademico e di CdA ed i relativi verbali completi di allegati, per garantire prontamente a tutto il personale l'accesso a tutte le decisioni di Senato Accademico e di CdA.

Iniziativa 3.6

Organizzazione di corsi di formazione sul benessere lavorativo e organizzativo