



Portale CUG

Relazione CUG

# Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

## Amministrazione

### Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

Acronimo:	SISSA
Regione:	Friuli-Venezia Giulia
Provincia:	TS
Comune:	Trieste
CAP:	34136
Indirizzo:	Via Bonomea 265
Codice Amministrazione:	sissa
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2019-2022	2019-2022
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf</a> (1.62 MB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf">piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf</a> (1.5 MB)
2022	
2022-2024	
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf">piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf</a>	



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>

---

[triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-sissa-triennio-2022-2024-anno-2022.pdf)  
(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-sissa-triennio-2022-2024-anno-2022.pdf>)  
(332.31 KB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	0	8	5	1	1	12	14	6	2
Personale non dirigente	CATEGORIA d	0	4	8	6	2	0	3	20	7	2
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	3	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	TECNOLOGI T.D.	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	1	0	1	0	0	1	1	3	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	2	2	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	1	2	1	0	0	0	3	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	DOCENTI II FASCIA	0	8	11	3	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	DOCENTI I FASCIA	0	2	16	13	9	0	0	0	4	1
	ASSEGNISTI DI RICERCA	29	49	0	0	1	9	22	4	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		31	71	51	32	17	11	42	44	21	5
Totale % sul personale complessivo		9,54	21,85	15,69	9,85	5,23	3,38	12,92	13,54	6,46	1,54

## Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	1	3	4	2	0	10	25,64	8,93	2	13	12	2	0	29	74,36	34,12
Tra 3 e 5 anni	0	1	6	1	0	8	50,00	7,14	0	0	6	2	0	8	50,00	9,41
Tra 5 e 10 anni	0	1	2	0	0	3	30,00	2,68	0	3	4	0	0	7	70,00	8,24
Superiore a 10 anni	0	0	7	11	3	21	38,89	18,75	0	1	17	11	4	33	61,11	38,82
Inferiore a 3 anni	0	9	10	4	0	23	100,00	20,54	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 3 e 5 anni	0	1	5	0	1	7	87,50	6,25	0	0	1	0	0	1	12,50	1,18
Tra 5 e 10 anni	0	0	12	7	3	22	91,67	19,64	0	0	0	2	0	2	8,33	2,35
Superiore a 10 anni	0	0	2	7	9	18	78,26	16,07	0	0	0	4	1	5	21,74	5,88
Totale	1	15	48	32	16	112			2	17	40	21	5	85		
Totale %	0,51	7,61	24,37	16,24	8,12	56,85			1,02	8,63	20,30	10,66	2,54	43,15		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	12	52,17	11	47,83	23	19,33
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,52
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,84
CATEGORIA C	Laurea	1	14,29	6	85,71	7	5,88



Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Laurea magistrale	1	4,76	20	95,24	21	17,65
CATEGORIA C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,84
Categoria D	Diploma di scuola superiore	4	33,33	8	66,67	12	10,08
Categoria D	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,52
Categoria D	Laurea	2	50,00	2	50,00	4	3,36
Categoria D	Laurea magistrale	14	41,18	20	58,82	34	28,57
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,84
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,84
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	3,36
TECNOLOGI T.D.	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,68
TECNOLOGI T.D.	Laurea magistrale	1	50,00	1	50,00	2	1,68
Totale personale		42		77		119	
Totale % sul personale complessivo		19,91		36,49		56,40	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nell'analizzare la composizione del personale che ha operato alla SISSA in base a genere e ruolo è opportuno distinguere la componente tecnico amministrativa da quella scientifica del personale. Le due componenti presentano infatti caratteristiche e problematiche differenti.

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 325 persone, le donne sono 123 (38%) e gli uomini sono 202 (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. La percentuale femminile diminuisce da un valore del 71% nel caso del personale di categoria C al 60% per la categoria D al 50% la categoria EP. La deviazione dal valor medio del 64% è statisticamente poco significativa.

Le percentuali 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 e proseguita nel 2020 (dal 43% del 2019 al 50% del 2020).

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 2020 al 12%. Il divario riflette un problema ben noto nelle STEM. Si rileva comunque 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. A questo proposito, la SISSA ha lanciato nel 2020 la lodevole iniziativa "Women in Science", volta ad individuare e incoraggiare manifestazioni di interesse ad una eventuale posizione RTDb alla SISSA da parte di candidate di alto profilo a livello internazionale.

Il divario di genere nasce nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 26%, con variazioni significative nelle tre aree di ricerca. Le studentesse sono state in proporzione più brave degli studenti a superare l'esame di ammissione: il tasso di ammissione al programma di PhD nel 2020 è stato maggiore per le studentesse che per gli studenti. Il divario nella composizione della componente studentesca è dunque da ricondurre alla minore presenza di candidate agli esami di ammissione.

È interessante notare che il rapporto tra il tasso di ammissione delle studentesse e quello degli studenti è quasi raddoppiato nel 2020 rispetto al 2019, balzando dal valore di circa 0.8 nel 2019 al valore di circa 1.5 nel 2020. L'aumento è così significativo, e in controtendenza, che ci si può chiedere se l'effetto sia da ricondurre alla diversa modalità di svolgimento degli esami di ammissione che nel 2020, a causa della emergenza sanitaria Covid-19, si sono dovuti svolgere in remoto.

Alla bassa percentuale femminile a livello studentesco si aggiunge un calo significativo della percentuale femminile nel confronto tra posizioni a tempo determinato a posizioni a tempo indeterminato o "tenure-track" (RTDB). Le percentuali registrate a livello studentesco si mantengono infatti 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. Al contrario, secondo i dati prodotti dal bilancio di genere 2020 dell'Università di Torino, la SISSA è risultata prima in Italia, insieme all'Università IUAV di Venezia, per "glass ceiling index", un indice che misura la variazione della percentuale di donne con la progressione di carriera, ed è definito come  $GCI = (\% \text{ donne in tutti i ruoli}) / (\% \text{ donne PO})$ . La percentuale femminile è più consistente nell'Area di Neuroscienze, mentre la necessità di riequilibrio si manifesta con più forza nelle Aree a prevalenza teorica.

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili non dirigenziali del PTA, non si riscontrano differenze statisticamente significative. Nel personale docente (esclusi i ricercatori a tempo determinato, la cui permanenza in ruolo è definita a priori) si riscontra una significativa tendenza ad una permanenza più lunga nel ruolo da parte delle (poche) docenti.

Il possesso di un titolo di studio universitario è più frequente tra il personale femminile. La differenza è statisticamente significativa.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	10,00	2,33	0	1	5	2	1	9	90,00	11,69
Tempo Pieno	1	5	19	14	3	42	38,18	97,67	2	16	34	13	3	68	61,82	88,31
Totale	1	5	20	14	3	43			2	17	39	15	4	77		
Totale %	0,83	4,17	16,67	11,67	2,50	35,83			1,67	14,17	32,50	12,50	3,33	64,17		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza



<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

## Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di telelavoro	0	1	0	1	0	2	40,00	4,35	0	1	2	0	0	3	60,00	3,37
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	2,25
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	0	0	1	12,50	2,17	0	1	3	2	1	7	87,50	7,87
Personale che fruisce del lavoro agile	1	5	20	14	3	43	35,83	93,48	2	17	39	15	4	77	64,17	86,52
Totale	1	6	21	15	3	46			2	19	46	17	5	89		
Totale %	0,74	4,44	15,56	11,11	2,22	34,07			1,48	14,07	34,07	12,59	3,70	65,93		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le forme di conciliazione attive alla SISSA sono: lavoro agile, telelavoro, part-time (orizzontale e verticale), permessi orari L.104/1992, permessi giornalieri L.104/1992, congedi parentali orari, congedi parentali giornalieri.

Il part-time è usufruito da circa l'8% del personale tecnico amministrativo, e al 90% dal quello femminile. Il telelavoro è stato utilizzato da circa il 4% del personale tecnico amministrativo, e al 60% da quello femminile. Ricordiamo per confronto che la percentuale femminile tra il personale tecnico amministrativo si attesta intorno al 64%. Il telelavoro è dunque ripartito in proporzione al personale, mentre il part-time è usufruito in special modo dalla componente femminile. Entrambe le forme di conciliazione hanno al momento livelli modesti di fruizione, in linea con gli anni precedenti.

A causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, ben diversi sono stati i livelli di fruizione del lavoro agile. Con la circolare 3/2020 dd 04/03/20 è stato attivato lo smart working su base volontaria, mantenuto poi con successive comunicazioni per tutto l'anno. Durante le fasi acute dell'emergenza quasi il 100% del personale della Scuola ha lavorato in "home-working". Rispondendo con tempestività alle indicazioni nazionali, riportate nel POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il lavoro agile è stato inserito nel Piano Strategico 21-23 della SISSA. Nel documento vengono descritte le prospettive future in termini di misure organizzative, requisiti tecnologici e percorsi formativi che lo strutturino come possibilità ordinaria di lavoro.

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.

A causa dell'emergenza sanitaria, nel 2020 l'asilo nido è stato tuttavia chiuso dal 24/02/2020 fino alla fine dell'anno educativo 2019/2020.

- 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.

Con riferimento al telelavoro, potrebbe essere considerata una riflessione sulle modalità di attribuzione dei progetti o sulla possibilità di riassorbire il telelavoro nelle generali misure di smart working previste dal POLA.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0,00	183	100,00	183	10,36
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	255	100,00	255	14,44
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	49	11,50	377	88,50	426	24,12
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	252	27,94	650	72,06	902	51,08
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	301	17,04	1465	82,96	1766	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto riguarda i permessi orari e giornalieri L.104/1992 e i congedi parentali orari e giornalieri, i dati mostrano che permessi e congedi vengono utilizzati in prevalenza dal personale femminile. Mediamente, ogni unità di personale ha usufruito di circa 5 permessi giornalieri (parentali e non) e di circa 10 ore di permessi orari (parentali e non).

In aggiunta alle forme di conciliazione illustrate nelle sezioni 2.1 e 2.2, e allo scopo di favorire politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare, la SISSA ha istituito un contributo a favore delle neo mamme assegniste di ricerca e allieve di dottorato.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere? **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Le Linee Guida sulle commissioni di concorso prevedono il rispetto dell'equilibrio di genere con segnalazione della necessità che almeno un terzo dei membri siano di genere femminile, salvo motivata impossibilità.

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è particolarmente ricco. L'amministrazione ha fornito al CUG i dati relativi allo stato di attuazione nel 2020 delle misure previste dal PAP 2019-2022 e ha recepito tutte le nuove proposte del CUG riguardanti il piano 2020-2022.

In aggiunta al PAP, va segnalata l'iniziativa "Women in Physics", volta ad incrementare le opportunità di reclutamento di personale femminile nel personale scientifico, che sta riscuotendo un successo promettente. È stata bandita una manifestazione di interesse da parte di giovani ricercatrici per una posizione da ricercatore lettera b in uno qualsiasi delle discipline fisiche coperte alla SISSA. Il settore scientifico disciplinare in cui bandire la posizione sarà poi scelto sulla base delle manifestazioni di interesse.

Si riporta di seguito lo stato di avanzamento riguardante i diversi punti del PAP.

#### 1.4 Equilibrio di genere nelle commissioni di concorso

Nelle linee guida sulle commissioni di concorso che URU ha predisposto (approvate da CdA del 03.03.2020) è stata inserita la previsione del rispetto dell'equilibrio di genere, con segnalazione della necessità che 1/3 dei membri sia di genere femminile, salva impossibilità motivata;

- nelle varie procedure concorsuali indette dalla Scuola (assegni di ricerca/pta/docenti/ru/collaborazioni/incarichi didattici) - nella fase in cui URU chiede ai referenti i nominativi della commissione giudicatrice - si segnala la questione del rispetto del genere femminile per 1/3 dei posti, salva impossibilità da motivare

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

- Statuto: sì
- Regolamenti di carattere generale: su 6 sono tradotti 2
- R. amministrativi e contabili: su 3 tradotti 1
- R. didattica e studenti: su 7 tradotti 3
- R. ricerca, prestazioni c/terzi, pubblicazioni: su 14 tradotti 8
- R. personale docente: su 8 tradotti 1
- R. pta: su 8 tradotti 0
- R. aree, strutture, servizi: su 5 tradotti 1
- R. anticorruzione e privacy: su 2 tradotti 0

#### 2.5 Sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze seminari (programma "Parent in research fellowship")

Trattasi della iniziativa inserita nel Piano Strategico e denominata:

SOSTEGNO GENITORIALITÀ (es: "SISSA Mothers in Science Fellowship"), stanziamento di 5.000 euro annuo. Non risulta avviata, lo stanziamento è integro.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>

2.8 Indicazioni sugli orari di inizio e fine delle riunioni indette alla SISSA, da tenersi durante le giornate e gli orari di lavoro standard, senza appropriarsi di ore non necessarie ed extra-lavorative, quando possibile

Per le riunioni organizzate tra il pta, inclusi anche S.G. e DIR., tale previsione è rispettata.

Le riunioni del Consiglio di Amministrazione e Senato Accademico sono indette generalmente nel pomeriggio per consentire ai docenti che vi partecipano il regolare svolgimento delle lezioni del mattino, vi prendono parte una collega che presta in parte lavoro straordinario e tre coordinatrici di Area. Le riunioni dei Consigli di Area vengono talvolta organizzate nei pomeriggi il che comporta la prestazione di lavoro straordinario da parte del personale pta di supporto. I Consigli di ILAS hanno luogo in orario di servizio ordinario.

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

Allo stato attuale non sono state predisposte aree genitoriali.

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

La composizione, il calendario delle sedute e l'odg degli organi sono disponibili alla pagina SISSA

<https://www.sissa.it/it/organizzazione-generale>. La documentazione viene messa a disposizione dei componenti del S.A. e del CDA in sito riservato. Post riunione sono inviati gli esiti ai capiufficio. Si pensa di mettere a disposizione degli utenti anche una sintesi degli esiti sull'odg (approvato, rinviato...). Allo stato attuale non si dispone di un repository di consultazione per tutto il personale.

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	32	100	294	186	35	647	26,29	85,47	51	438	963	325	37	1814	73,71	95,78
Competenze manageriali/Relazionali	0	40	0	32	0	72	47,37	9,51	0	8	44	28	0	80	52,63	4,22
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	10	28	0	38	100,00	5,02	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	32	140	304	246	35	757			51	446	1007	353	37	1894		
Totale ore %	1,21	5,28	11,47	9,28	1,32	28,56			1,92	16,82	37,99	13,32	1,40	71,44		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

È stata prevista nel 2020 la costituzione nel 2021 di un gruppo di lavoro per l'adozione del bilancio e la stesura del bilancio di genere preventivo nel corso dell'anno 2022, al fine di iniziare nel ciclo di programmazione 2023 - 2025.

## 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
ASSEGNISTI DI RICERCA - FISICA	93	95,88	4	4,12	97	33,68	Uomo
ASSEGNISTI DI RICERCA - MATEMATICA	44	91,67	4	8,33	48	16,67	Uomo
ASSEGNISTI DI RICERCA - NEUROSCIENZE	21	65,63	11	34,38	32	11,11	Uomo
ASSEGNISTI DI RICERCA - NEUROSCIENZE	15	46,88	17	53,13	32	11,11	Donna
PTA C	2	50,00	2	50,00	4	1,39	Uomo
PTA PEV C	1	25,00	3	75,00	4	1,39	Donna
PTA D	1	20,00	4	80,00	5	1,74	Donna
PTA D	2	40,00	3	60,00	5	1,74	Uomo
TECNOLOGI T.D.	1	25,00	3	75,00	4	1,39	Uomo
TECNOLOGI T.D.	2	50,00	2	50,00	4	1,39	Uomo
RICERCATORI T.D. - NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,04	Donna
RICERCATORI T.D. - FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,04	Uomo
RICERCATORI T.D. - MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	1,04	Uomo
PROFESSORI SECONDA FASCIA - FISICA	3	60,00	2	40,00	5	1,74	Uomo
PROFESSORI SECONDA FASCIA - FISICA	4	80,00	1	20,00	5	1,74	Uomo
INCARICHI INSEGNAMENTO	2	66,67	1	33,33	3	1,04	Uomo
INCARICHI INSEGNAMENTO	2	50,00	2	50,00	4	1,39	Donna
COLLABORAZIONI	2	66,67	1	33,33	3	1,04	Donna
COLLABORAZIONI	14	58,33	10	41,67	24	8,33	Uomo
Totale personale	215		73		288		
Totale % sul personale complessivo	101,90		34,60		136,49		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La SISSA, su proposta del CUG, ha predisposto linee guida per assicurare il monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso, che prevedono la segnalazione della necessità che 1/3 dei membri sia di genere femminile, salva impossibilità motivata. L'Ufficio Risorse Umane, nelle varie procedure concorsuali indette dalla Scuola (assegni di ricerca/pta/docenti/ru/collaborazioni/incarichi didattici), chiede ai referenti i nominativi della commissione giudicatrice e segnala la questione del rispetto del genere femminile per 1/3 dei posti, salva impossibilità da motivare.

L'amministrazione ha fornito al CUG i dati relativi al 2020. Su un totale di 40 commissioni in cui non erano presenti donne, in 13 casi non è stata offerta una motivazione.

In aggiunta alle linee guida riguardanti le commissioni di concorso, 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.

Le linee guida sono state adottate già dall'inizio del 2017. A partire dal 2019, il CUG ha preso in carico la verifica. I dati relativi al 2020 sono i seguenti.

Sono stati organizzati 13 seminari istituzionali, 11 tenuti da uomini e 2 da donne. che hanno coinvolto 9 persone, 3 relatrici (15%) e 6 relatori (85%).

Il Laboratorio Interdisciplinare ha organizzato 11 eventi, per un totale di 32 relatrici e relatori. La percentuale totale di relatrici presenti in tutti gli eventi si attesta intorno al 22%. I due eventi con un numero di relatrici/relatori superiore a 3, non hanno visto la presenza di relatrici.

L'Area Fisica ha organizzato 3 attività (compresa una attività iGAP), per un totale di 51 relatrici e relatori. La percentuale media di relatrici è stata dell'27%, in netto aumento rispetto al 12% del 2019. Il dato soddisfa dunque ampiamente il requisito minimo del 10% sulla media delle attività.

L'Area Matematica ha organizzato 1 attività, per un totale di 21 relatrici e relatori. La percentuale di relatrici è stata del 10% e dunque soddisfa il requisito minimo del 10% in tutte le attività.

Non risultano eventi organizzati dall'Area di Neuroscienze.

Occorre rilevare che il numero di eventi organizzati nel 2020 ha subito una drastica diminuzione a causa della pandemia e la significatività dei dati è corrispondentemente ridotta.

## 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SEGRETERIO GENERALE	€109160,00	€0,00	€ -109160,00	--
Professore di Seconda Fascia	€52844,00	€68762,60	€ 15918,60	23,15
Professore di Prima fascia	€77570,30	€78298,20	€ 727,90	0,93
RICERCATORI UNIVERSITARI	€47856,70	€37476,30	€ -10380,40	-27,70
RICERCATORI T.D. lett. A	€31799,00	€35179,10	€ 3380,10	9,61
RICERCATORI T.D. lett. B	€38098,50	€0,00	€ -38098,50	--
TECNOLOGI T.D.	€28720,20	€23910,10	€ -4810,10	-20,12
CATEGORIA C POS.EC. C1 T.D.	€22010,10	€21765,50	€ -244,60	-1,12

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
CATEGORIA D POS.EC. D1 T.D.	€25786,10	€27321,80	€ 1535,70	5,62
CATEGORIA B POS.EC. B3	€0,00	€20374,40	€ 20374,40	100,00
CATEGORIA C POS.EC. C1	€22489,40	€22593,20	€ 103,80	0,46
CATEGORIA C POS.EC. C2	€23950,80	€24445,50	€ 494,70	2,02
CATEGORIA C POS.EC. C3	€0,00	€25968,50	€ 25968,50	100,00
CATEGORIA C POS.EC. C4	€25128,60	€25249,40	€ 120,80	0,48
CATEGORIA C POS.EC. C5	€26230,70	€0,00	€ -26230,70	--
CATEGORIA C POS.EC. C6	€0,00	€26911,00	€ 26911,00	100,00
CATEGORIA D POS.EC. D1	€27760,60	€28175,40	€ 414,80	1,47
CATEGORIA D POS.EC. D2	€28825,20	€29846,60	€ 1021,40	3,42
CATEGORIA D POS.EC. D3	€30420,30	€29916,20	€ -504,10	-1,69
CATEGORIA D POS.EC. D4	€32769,30	€30700,90	€ -2068,40	-6,74
CATEGORIA D POS.EC. D5	€0,00	€33953,60	€ 33953,60	100,00
CATEGORIA EP POS.EC. EP1	€32152,70	€37596,00	€ 5443,30	14,48
CATEGORIA EP POS.EC. EP3	€38541,60	€0,00	€ -38541,60	--
CATEGORIA EP POS.EC. EP4	€57985,00	€0,00	€ -57985,00	--

Non si riscontrano divari economici statisticamente significativi.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

1) La SISSA ha condotto la Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato nel 2019.

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. I dati sono stati inseriti nel Documento di Valutazione del Rischio, che viene rivisto in base al risultato del rischio rilevato, in SISSA ogni 2 - 3 anni.

Il CUG ha raccomandato particolare cura nella formazione dei gruppi omogenei, in particolare dal punto di vista della loro rappresentatività. Data le loro peculiarità individuali, è auspicabile che ogni corso di PhD sia rappresentato nei gruppi omogenei, specie nella componente studentesca.

## 2) 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 nei primi mesi del 2020, ma fanno necessariamente riferimento alla situazione 2019.

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 fortemente influenzati dall'emergenza legata all'epidemia del Coronavirus, che ha portato, a partire dai primi giorni del mese di marzo 2020, alla progressiva chiusura della sede della Scuola e all'organizzazione in modalità a distanza delle attività di didattica e ricerca e in seguito anche delle attività amministrative. Questo ha determinato dei tassi di risposta considerevolmente più bassi rispetto a quelli delle scorse edizioni: intorno al 40% dei docenti dottorandi assegnisti e al 77% del personale tecnico-amministrativo.

I risultati della rilevazione sono stati piuttosto positivi. Il dato più negativo ha riguardato un problema già evidenziato legato alla copertura della rete Wi-Fi.

Il questionario sul Benessere Organizzativo del personale tecnico-amministrativo ha visto un tasso di partecipazione intorno al 78%. Come per l'anno precedente, 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:



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>

- 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.

Entrambi i questionari sono stati somministrati in forma anonima.

3) Nelle "proposte urgenti riguardanti l'emergenza covid-19", inviate alla Direzione il 24/03/2020, il CUG ha raccomandato una mappatura delle condizioni di studentesse/i e titolari di assegni di ricerca. Questa è stata effettuata attraverso le/i supervisorie.

## 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	No
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

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.

Inoltre, 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.

### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Nell'ambito della sua funzione propositiva, ha presentato nel corso del 2020 due gruppi di proposte, entrambi recepiti dalla SISSA.

Il primo gruppo recava proposte urgenti riguardanti l'emergenza covid-19. Scopo delle proposte è stato assicurare un supporto adeguato al personale SISSA in relazione non solo ai rischi direttamente associati all'epidemia, ma anche ai rischi indiretti associati alle situazioni di disagio che potrebbero essere vissute a seguito delle misure di contenimento adottate nel paese e nella regione. Si è fatto riferimento in particolare alla componente studentesca e alle/ai titolari di assegni di ricerca, ed ai rischi associati a diversi fattori di stress: il rischio per la salute, la situazione inedita, la limitazione degli spostamenti e dei contatti interpersonali, la possibile condizione di isolamento di chi non si trova in una situazione di coabitazione, la lontananza della famiglia, la condizione di straniera/o. Fattori che avrebbero potuto peraltro aggravare condizioni di disagio pregresso. Si è proposto pertanto quanto segue.

1. Che si procedesse al più presto al conferimento del nuovo incarico di consulenza psicologica, che risultava in scadenza proprio durante il primo periodo di "lockdown".
2. Che venissero mappate le condizioni di studentesse/i di dottorato e titolari di assegni di ricerca attraverso le/i supervisor, in particolare per quanto riguarda la localizzazione, la situazione abitativa (coabitazione o meno), lo stato di salute e l'eventuale stato di necessità, individuando le situazioni di potenziale criticità, anche eventualmente allo scopo di attivare una rete di supporto.
3. Che la SISSA sostenesse e incoraggiasse l'attivazione della rete di supporto pratico volontario (ad esempio in caso di difficoltà con la lingua) attualmente allo studio da parte dei rappresentanti del personale di ricerca, con il possibile coinvolgimento dei rappresentanti degli studenti.

Le misure proposte sono state prontamente adottate dalla SISSA.

Ai fini della predisposizione del prossimo piano di azioni positive, il CUG SISSA ha in seguito formulato le proposte di seguito riportate.

- Conferma delle azioni previste nel piano di azioni positive redatto lo scorso anno e che non sono ancora giunte a compimento. Qualora lo fossero, si chiede che ne sia data comunicazione al CUG, in relazione ai compiti di verifica previsti in particolare nell'ambito della relazione sul personale.
- Redazione del bilancio di genere e costituzione del relativo gruppo di lavoro.
- Integrazione, organizzata e concordata con il CUG, tra l'analisi di contesto prevista dal bilancio di genere e il lavoro di preparazione alla relazione CUG, anche ai fini di ottimizzare l'azione amministrativa.

- Corrispondenza di un obiettivo specifico del piano strategico ad ogni azione prevista dal PAP.
- Costituzione del nucleo d'ascolto previsto dalla Direttiva Ministeriale 02/2019, del quale si suggerisce la seguente composizione:
  - La/il Direttrice/Direttore o sua/o delegata/o.
  - La/il consigliere/a di fiducia.
  - La/il responsabile del servizio di consulenza psicologica.
  - Le ombudspersons.
  - La/il Presidentessa/Presidente del CUG o sua/o delegata/o.
- Revisione del regolamento interventi assistenziali, ed in particolare dello spettro di interventi coperti e della composizione e modalità di rinnovo della commissione preposta alla sua attuazione.
- Ad emergenza sanitaria conclusa, ampliamento delle convenzioni a disposizione dei dipendenti, in particolare per quanto riguarda: trasporti (Trieste Trasporti, Trenitalia, Alitalia), cultura, sport, assicurazione sanitaria, tasse universitarie, baby-sitting per conferenze, contributi per assistenza anziani. Valutazione della possibilità di aggregazione con altre realtà accademiche.
- Istituzione, se non già prevista, del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001.

Le proposte riportate sono state tutte inserite nel Piano di Azioni Positive.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non sono pervenute al CUG segnalazioni di situazioni di discriminazione/mobbing.

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

#### Obiettivo:

#### Obiettivo n. 5. Criteri di valutazione della performance

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 del dirigente 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.

## Obiettivo:

### Disciplina Lavoro agile

Era stato previsto l'avvio di uno studio di fattibilità sull'applicazione del lavoro agile e del telelavoro. La realizzazione di questo obiettivo prevedeva l'analisi delle potenzialità in termini di benessere del PTA dell'applicazione di smart working e telelavoro, modalità lavorative che aiutano il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. Tale obiettivo è tuttavia stato sospeso nel corso dell'anno 2020: infatti, a causa della pandemia e della conseguente, improvvisa e consistente applicazione del lavoro a distanza, si è avviato un processo più ampio che ha portato, a fine 2020, alla definizione di una nuova linea strategica della Scuola (inserita nel Piano Strategico 2021-2023) relativa all'organizzazione agile.

## Obiettivo:

### Realizzazione di studi e indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e Benessere Organizzativo

Allo scopo di rilevare la soddisfazione delle/degli allieve/i, è prevista l'analisi delle risposte al questionario interno somministrato dal Nucleo di Valutazione. È prevista inoltre per tutto il personale la rilevazione degli indicatori del progetto "Good Practice", che prevede un'indagine sulla "customer satisfaction" e una sul benessere organizzativo (si veda la sezione 4 di questa relazione).

## Obiettivo:

### Potenziamento comunicazione interna

Allo scopo di migliorare e semplificare la comunicazione delle informazioni utili al personale, è prevista la realizzazione di una pagina web "Servizi per il personale", con sezione dedicata all'inserimento di informazioni di interesse generale, ad esempio modulistica relativa al trattamento economico, regolamenti, circolari, vademecum assenze, malattia, congedi vari, buone prassi.

## Obiettivo:

### Potenziamento comunicazione interna

Allo scopo di rendere più efficace la comunicazione interna tra i membri del gruppo ITCS, sono state previste riunioni periodiche dello staff ITCS per condividere problematiche, priorità e nuove soluzioni.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Elettiva
-----------------------------	----------

Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale
--------------------	----------------------

Data:	20/12/2018
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Direttore
------------------------	-----------

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>

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

Dotazione euro:

€2500,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:  
Consigliera di fiducia

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Bando selezione responsabile consulenza psicologica
- Convenzioni a beneficio del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte  
:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?



- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Attraverso le proprie proposte per il Piano Azioni Positive (PAP), entrate a far parte del piano, il CUG ha promosso la redazione del bilancio di genere e la costituzione del relativo gruppo di lavoro; ha inoltre proposto l'integrazione tra l'analisi di contesto prevista dal bilancio di genere e il lavoro di preparazione alla relazione CUG, ai fini di ottimizzare l'azione amministrativa e la corrispondenza di un obiettivo specifico del piano strategico ad ogni azione prevista dal PAP.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

In risposta all'emergenza sanitaria, il CUG ha inviato alla Direzione il 24/03/2020 alcune "proposte urgenti riguardanti l'emergenza covid-19" allo scopo di assicurare un supporto adeguato al personale SISSA in relazione non solo ai rischi direttamente associati all'epidemia, ma anche ai rischi indiretti associati alle potenziali situazioni di disagio a seguito delle misure di contenimento adottate nel paese e nella regione.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Attraverso una mail indirizzata a tutta l'utenza SISSA, il CUG ricorda mensilmente la possibilità di usufruire della consulenza della Consiglieria di Fiducia, della consulenza delle Ombudspersons, figure previste dalla rete del benessere SISSA, e dei servizi di consulenza psicologica, interno e ARDiSS.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Promozione di eventi formativi rivolti al personale sul tema della comunicazione interpersonale ad opera della responsabile del servizio di consulenza psicologica SISSA. Gli eventi, inizialmente previsti nel 2020, sono stati posticipati a causa dell'emergenza sanitaria giacché si beneficiano della presenza fisica dei partecipanti.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Attraverso le proprie proposte per il Piano Azioni Positive (PAP), entrate a far parte del piano, il CUG ha promosso la costituzione del nucleo d'ascolto, come previsto dalla Direttiva Ministeriale 02/2019.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Durante l' "Orientation Day", svoltosi il 13/11/2020 e rivolto agli studenti e alle studentesse che hanno appena iniziato il percorso formativo alla SISSA, il CUG ha illustrato la rete a disposizione degli studenti e delle studentesse a garanzia del loro benessere (psicologa/psicologhe, consiglieria di fiducia, ombudspersons).

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo



Il CUG ha promosso una riunione dei numerosi attori della rete del benessere SISSA ai fini di promuovere la loro conoscenza reciproca e sinergia, la verifica degli esiti delle azioni di prevenzione e contrasto a la discussione di eventuali nuove azioni positive.

## Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Attraverso le proprie proposte per il Piano Azioni Positive (PAP), entrate a far parte del piano, il CUG ha proposto la revisione regolamento interventi assistenziali, ed in particolare dello spettro di interventi coperti e della composizione e modalità di rinnovo della commissione preposta alla sua attuazione.

## Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG della SISSA, in collaborazione con il CUG dell'Università di Trieste, ha promosso la realizzazione dello spettacolo teatrale "Le Eccellenti". Lo spettacolo, che propone una riflessione sul talento delle donne, è andato in scena il 4/09/2020 al Politeama Rossetti alla presenza della Ministra per le Pari Opportunità. Il cast ha visto in scena, oltre ad attrici, musiciste e danzatrici professioniste, alcune ricercatrici.

## Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Il CUG ha rinnovato il proprio sito web, consultabile all'indirizzo <https://www.sissa.it/cug>, attraverso il quale promuove la cultura di genere e offre visibilità alla rete del benessere SISSA, alle misure di conciliazione, ai codici di condotta e alle iniziative proprie e non. Consente inoltre la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità attraverso la pubblicazione degli eventi e delle soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti.

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il CUG è stato coinvolto nella fase finale del processo chiamato "back to the future" di raccolta di idee per il piano strategico della SISSA, al quale tutta la docenza e il PTA è stata invitata a partecipare.

## Bando selezione responsabile consulenza psicologica

Il CUG ha formulato un parere sul bando per la selezione del/la responsabile del servizio di consulenza psicologica SISSA.

## Convenzioni a beneficio del personale.

Il Comitato ha promosso, assieme alla consulta del personale tecnico amministrativo la mappatura e l'estensione delle convenzioni e agevolazioni per i dipendenti. Si sono svolte due riunioni al proposito a gennaio e febbraio 2020 con il coinvolgimento della Direzione Amministrativa e dei rappresentanti degli studenti. Il processo è stato temporaneamente interrotto perché il lockdown ha compromesso gli incontri programmati con gli enti coinvolti.

## Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

Il CUG ha esaminato le relazioni annuali pervenute del servizio di consulenza psicologica SISSA e della Consigliera di Fiducia. Ha inoltre esaminato i dati sulla fruizione del servizio di consulenza psicologica ARDiSS.

## Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha esaminato la relazione annuale del Nucleo di Valutazione e partecipato ad una sua riunione al fine della discussione dei risultati dei questionari somministrati agli studenti, che comprendevano la verifica delle azioni volte alla promozione del benessere organizzativo e alla prevenzione del disagio lavorativo.

## Bando selezione responsabile consulenza psicologica

Il CUG ha verificato lo stato di attuazione del Piano di Azioni Positive, anche al fine del suo aggiornamento.

## Considerazioni conclusive

La SISSA dimostra da anni una attenzione concreta ai temi di competenza del CUG e una attenzione al costante miglioramento attraverso uno sforzo collaborativo da parte delle diverse componenti della Scuola, che si traduce nella messa in opera di uno spettro di azioni particolarmente articolato, specie se raffrontato alla sua dimensione relativamente ridotta. Il piano di azioni positive appare ricco di iniziative caratterizzate da una dimensione concreta e operativa.

Nel 2020 tuttavia è stata l'emergenza sanitaria a rappresentare il maggiore fattore di rischio per il benessere lavorativo. La SISSA ha implementato con particolare rigore le misure emanate dalle autorità nazionali e regionali, salvaguardando così la salute della propria utenza. D'altra parte, il prolungarsi della condizione di isolamento, durante la quale è venuta meno la modalità di interazione scientifica che rappresenta uno dei punti di forza della SISSA, ha rappresentato un ulteriore fattore di rischio, in particolare per la componente studentesca. La SISSA ha messo in atto alcune misure, in parte stimulate da proposte CUG, allo scopo di assicurare un supporto adeguato al personale SISSA anche in relazione ai rischi associati alle situazioni di disagio associate alle misure di contenimento. Disagio potenzialmente maggiore per la componente studentesca e per le/i titolari di assegni di ricerca a causa della concomitanza di diversi fattori di stress: il rischio per la salute, la situazione inedita, la limitazione degli spostamenti e dei contatti interpersonali, la possibile condizione di isolamento di chi non si trova in una situazione di coabitazione, la lontananza della famiglia, la condizione di straniera/o, fattori che potrebbero peraltro sommarsi ed aggravare condizioni di disagio pregresso.

Le caratteristiche della SISSA di scuola ad ordinamento speciale, competitiva sulla scena della ricerca internazionale, ai vertici delle valutazioni nazionali della qualità della ricerca, rendono l'ambiente di lavoro particolarmente stimolante ma, allo stesso tempo, accentuano i rischi di stress, specie nella componente studentesca e nei titolari di assegni di ricerca, soggetti 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, 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 ne rappresenti il luogo di confronto.

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 netta prevalenza maschile 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. La SISSA ha messo in atto azioni di riequilibrio, in particolare attraverso l'incoraggiamento di candidature di donne alle selezioni per il personale di ricerca strutturato, in particolare attraverso l'iniziativa "Women in Physics", che sta riscuotendo un successo promettente, 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. Se da una parte la componente femminile nel personale



scientifico è molto bassa, ed inferiore nelle posizioni strutturate che nelle componenti studentesche e dei titolari di assegni di ricerca; dall'altra la percentuale non diminuisce ulteriormente nelle posizioni strutturate apicali. Al contrario, la SISSA è risultata prima in Italia nel "glass ceiling index", che confronta la percentuale di professoresse ordinarie con la percentuale femminile in tutto il personale strutturato.

È opportuno ricordare che il CUG è chiamato a formulare pareri 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. La Direttiva 2/2019 richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo. Il CUG fa proprio questo richiamo.

Un sentito ringraziamento va all'amministrazione SISSA per il prezioso e puntuale supporto alla stesura di questa relazione. Si ringraziano in particolare la dott.ssa Misino e l'Ufficio e l'Area Risorse Umane per l'essenziale supporto.

---

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2021>