



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Padova - 2022

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università degli Studi di Padova

Acronimo: UNIPD

Regione: Veneto

Provincia: PD

Comune: Padova

CAP: 35122

Indirizzo: Via 8 Febbraio 1848, 2

Codice Amministrazione: uni\_pd

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione  
Universitaria PubbliciNumero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

## Piano Triennale di Azioni Positive

2018-2020

2021 - 2023

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-  
triennio\\_2018-2020-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-  
triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2021-2023-anno_.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_pos  
itive\\_uni\\_pd-triennio\\_2018-2020-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2018-2020-anno_.pdf) (148.22 KB)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia  
no-  
triennale/uni\\_pd/2021-2023/piano\\_azioni\\_pos  
itive\\_uni\\_pd-triennio\\_2021-2023-anno\\_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2021-2023-anno_.pdf) (76.42 KB)

2024

2025

2024-2026 (All.8 PIAO)

2025 - 2027 (All. 9 PIAO)

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-  
triennio\\_2024-2026-all8-piao-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-  
triennio\\_2025-2027-all9-piao-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf)

---

|   |   |
|---|---|
| <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2024-2026-all8-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2024-2026-all8-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2024-2026-all8-piao-anno_2024.pdf</a> | <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2025-2027-all9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2025-2027-all9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2025-2027-all9-piao-anno_2025.pdf</a> |
| (199.62 KB)   | (290.55 KB)   |

---

2026

---

2026 - 2028 (Allegato 9 PIAO)

---

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2026-2028-allegato-9-piao-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf)  
[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_triennale\\_uni\\_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_pd-triennio\\_2026-2028-allegato-9-piao-anno\\_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_triennale_uni_pd/2026-2028-allegato-9-piao/piano_azioni_positive_uni_pd-triennio_2026-2028-allegato-9-piao-anno_2026.pdf) (243.49 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 |
| Personale non dirigente           | Professori Ordinari                    | 0      | 1          | 75         | 197        | 179  | 0     | 0          | 25         | 67         | 54   |
| Personale non dirigente           | Professori Associati                   | 0      | 55         | 290        | 233        | 104  | 0     | 22         | 184        | 156        | 55   |
| Personale non dirigente           | Ricercatori a tempo indeterminato      | 0      | 0          | 34         | 44         | 22   | 0     | 0          | 35         | 40         | 24   |
| Personale non dirigente           | Ricercatori a tempo determinato tipo B | 0      | 84         | 52         | 2          | 0    | 0     | 56         | 41         | 1          | 0    |
| Personale non dirigente           | Ricercatori a tempo determinato tipo A | 5      | 107        | 21         | 1          | 0    | 1     | 82         | 21         | 2          | 1    |
| Dirigente di livello generale     | Direttore Generale                     | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti a tempo Indeterminato        | 0      | 0          | 2          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 3          | 0    |
| Dirigente di livello non generale | Dirigenti a tempo determinato          | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    |
| Organo di vertice                 | Rettrice                               | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    |
| Personale non dirigente           | CEL T.I. 500 ore                       | 0      | 1          | 4          | 0          | 2    | 0     | 4          | 6          | 4          | 2    |
| Personale non dirigente           | CEL T.I. 750 ore                       | 0      | 0          | 1          | 0          | 0    | 0     | 0          | 1          | 9          | 1    |
| Personale non dirigente           | CEL T.I. Lettore                       | 0      | 0          | 0          | 0          | 1    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |

|                         |                  | 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 |
| Personale non dirigente | CEL T.D. 500 ore | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 2          | 2          | 2          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. B1      | 1      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 1          | 1          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. B3      | 0      | 0          | 1          | 2          | 0    | 0     | 0          | 1          | 1          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. B4      | 0      | 4          | 0          | 1          | 0    | 0     | 2          | 2          | 6          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. B5      | 0      | 2          | 4          | 4          | 1    | 0     | 2          | 6          | 7          | 1    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. B6      | 0      | 1          | 5          | 10         | 5    | 0     | 4          | 5          | 9          | 3    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. B7      | 0      | 0          | 3          | 6          | 4    | 0     | 0          | 1          | 11         | 6    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C1      | 13     | 22         | 25         | 9          | 0    | 14    | 66         | 19         | 9          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C2      | 0      | 19         | 17         | 9          | 1    | 3     | 32         | 30         | 7          | 4    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C3      | 0      | 12         | 24         | 9          | 1    | 0     | 34         | 42         | 21         | 8    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C4      | 0      | 8          | 33         | 25         | 6    | 0     | 4          | 53         | 50         | 6    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C5      | 0      | 2          | 140        | 19         | 6    | 0     | 2          | 37         | 39         | 9    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C6      | 0      | 0          | 5          | 13         | 6    | 0     | 0          | 6          | 32         | 6    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C7      | 0      | 0          | 3          | 17         | 3    | 0     | 0          | 6          | 33         | 10   |
| Personale non dirigente | PTA T.I. C8      | 0      | 0          | 0          | 8          | 6    | 0     | 0          | 2          | 27         | 6    |

|                         |               | 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 |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D1   | 6      | 36         | 34         | 7          | 0    | 6     | 73         | 58         | 13         | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D2   | 0      | 7          | 19         | 13         | 3    | 0     | 13         | 24         | 23         | 4    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D3   | 0      | 4          | 38         | 32         | 7    | 0     | 3          | 41         | 39         | 7    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D4   | 0      | 0          | 23         | 39         | 10   | 0     | 1          | 39         | 49         | 9    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D5   | 0      | 0          | 5          | 38         | 5    | 0     | 0          | 13         | 69         | 12   |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D6   | 0      | 0          | 2          | 17         | 12   | 0     | 0          | 6          | 37         | 14   |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D7   | 0      | 0          | 0          | 9          | 9    | 0     | 0          | 1          | 7          | 8    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. D8   | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 3          | 5    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP1  | 0      | 2          | 0          | 0          | 0    | 0     | 1          | 3          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP2  | 0      | 0          | 1          | 4          | 0    | 0     | 1          | 2          | 5          | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP3  | 0      | 0          | 2          | 8          | 3    | 0     | 0          | 1          | 12         | 0    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP4  | 0      | 0          | 0          | 3          | 2    | 0     | 0          | 1          | 10         | 1    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP5  | 0      | 0          | 0          | 4          | 1    | 0     | 0          | 0          | 11         | 1    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP6  | 0      | 0          | 0          | 5          | 4    | 0     | 0          | 0          | 2          | 3    |
| Personale non dirigente | PTA T.I. EP7  | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |

|                                    |                             | 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 |
| Personale non dirigente            | PTA T.I. EP8                | 0      | 0          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 1          | 0    |
| Personale non dirigente            | Tecnologi                   | 0      | 0          | 1          | 1          | 0    | 0     | 4          | 2          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | PTA T.D. B3                 | 0      | 1          | 0          | 0          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | PTA T.D. C1                 | 15     | 25         | 9          | 1          | 0    | 33    | 90         | 32         | 8          | 0    |
| Personale non dirigente            | PTA T.D. D1                 | 3      | 7          | 4          | 1          | 0    | 4     | 22         | 9          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | Contratti Formazione Lavoro | 3      | 0          | 0          | 0          | 0    | 5     | 1          | 0          | 0          | 0    |
| Personale non dirigente            | Operai agricoli             | 0      | 2          | 2          | 1          | 0    | 0     | 0          | 0          | 0          | 1    |
| Personale non dirigente            | CEL T.D. 500 ore            | 0      | 0          | 0          | 1          | 0    | 0     | 2          | 2          | 2          | 0    |
| Totale personale                   |                             | 46     | 402        | 879        | 797        | 403  | 66    | 524        | 760        | 829        | 261  |
| Totale % sul personale complessivo |                             | 0,93   | 8,09       | 17,70      | 16,05      | 8,11 | 1,33  | 10,55      | 15,30      | 16,69      | 5,25 |

### 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               | 18     | 54         | 50         | 13         | 0    | 135    | 34,26                   | 16,77                      | 22    | 140        | 73         | 23         | 1    | 259    | 65,74                   | 19,65                      |
| Tra 3 e 5 anni                   | 2      | 18         | 22         | 5          | 1    | 48     | 42,86                   | 5,96                       | 0     | 25         | 34         | 5          | 0    | 64     | 57,14                   | 4,86                       |
| Tra 5 e 10 anni                  | 0      | 26         | 39         | 15         | 2    | 82     | 38,50                   | 10,19                      | 1     | 47         | 47         | 33         | 3    | 131    | 61,50                   | 9,94                       |
| Superiore a 10 anni              | 0      | 21         | 148        | 279        | 92   | 540    | 38,46                   | 67,08                      | 0     | 27         | 246        | 472        | 119  | 864    | 61,54                   | 65,55                      |
| Totale                           | 20     | 119        | 259        | 312        | 95   | 805    |                         |                            | 23    | 239        | 400        | 533        | 123  | 1318   |                         |                            |
| Totale %                         | 0,94   | 5,61       | 12,20      | 14,70      | 4,47 | 37,92  |                         |                            | 1,08  | 11,26      | 18,84      | 25,11      | 5,79 | 62,08  |                         |                            |

<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> |
| PTA T.I. B    | Inferiore al Diploma superiore | 29              | 44,62            | 36              | 55,38            | 65              | 3,06             |
| PTA T.I. B    | Diploma di scuola superiore    | 19              | 43,18            | 25              | 56,82            | 44              | 2,07             |
| PTA T.I. B    | Laurea                         | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,14             |
| PTA T.I. B    | Laurea magistrale              | 3               | 33,33            | 6               | 66,67            | 9               | 0,42             |
| PTA T.I. B    | Master di II livello           | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,05             |
| PTA T.I. B    | Dottorato di ricerca           | 1               | 100,00           | 0               | 0,00             | 1               | 0,05             |
| PTA T.I. C    | Inferiore al Diploma superiore | 23              | 34,33            | 44              | 65,67            | 67              | 3,16             |
| PTA T.I. C    | Diploma di scuola superiore    | 173             | 45,17            | 210             | 54,83            | 383             | 18,05            |
| PTA T.I. C    | Laurea                         | 9               | 22,50            | 31              | 77,50            | 40              | 1,89             |
| PTA T.I. C    | Laurea magistrale              | 115             | 28,19            | 293             | 71,81            | 408             | 19,23            |
| PTA T.I. C    | Master di I livello            | 1               | 14,29            | 6               | 85,71            | 7               | 0,33             |
| PTA T.I. C    | Dottorato di ricerca           | 11              | 30,56            | 25              | 69,44            | 36              | 1,70             |
| PTA T.I. C    |                                | 3               | 27,27            | 8               | 72,73            | 11              | 0,52             |
| PTA T.I. D    | Inferiore al Diploma superiore | 5               | 33,33            | 10              | 66,67            | 15              | 0,71             |
| PTA T.I. D    | Diploma di scuola superiore    | 96              | 53,63            | 83              | 46,37            | 179             | 8,44             |
| PTA T.I. D    | Laurea                         | 13              | 50,00            | 13              | 50,00            | 26              | 1,23             |
| PTA T.I. D    | Laurea magistrale              | 200             | 34,60            | 378             | 65,40            | 578             | 27,24            |
| PTA T.I. D    | Master di I livello            | 2               | 40,00            | 3               | 60,00            | 5               | 0,24             |
| PTA T.I. D    | Master di II livello           | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,14             |
| PTA T.I. D    | Dottorato di ricerca           | 42              | 43,75            | 54              | 56,25            | 96              | 4,52             |
| PTA T.I. D    |                                | 17              | 34,00            | 33              | 66,00            | 50              | 2,36             |
| PTA T.I. EP   | Diploma di scuola superiore    | 8               | 88,89            | 1               | 11,11            | 9               | 0,42             |
| PTA T.I. EP   | Laurea                         | 1               | 50,00            | 1               | 50,00            | 2               | 0,09             |
| PTA T.I. EP   | Laurea magistrale              | 28              | 42,42            | 38              | 57,58            | 66              | 3,11             |

|                                    |                      | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |
|------------------------------------|----------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| Inquadramento                      | Titolo di studio     | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |
| PTA T.I. EP                        | Master di I livello  | 0               | 0,00             | 1               | 100,00           | 1               | 0,05             |
| PTA T.I. EP                        | Dottorato di ricerca | 1               | 12,50            | 7               | 87,50            | 8               | 0,38             |
| PTA T.I. EP                        |                      | 2               | 22,22            | 7               | 77,78            | 9               | 0,42             |
| Totale personale                   |                      | 804             |                  | 1318            |                  | 2122            |                  |
| Totale % sul personale complessivo |                      | 16,62           |                  | 27,24           |                  | 43,85           |                  |

<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

In generale, le posizioni di vertice risultano piuttosto equilibrate rispetto al genere e anche rispetto alla rilevazione precedente si evince una maggiore parità.

Per le carriere accademiche, si conferma il gap crescente tra uomini e donne in relazione al crescente status accademico. Si conferma l'incidenza femminile maggiore fra gli inquadramenti inferiori, che si approssima la 50% nel caso delle ricercatrici a tempo indeterminato vs la percentuale minore del 24% tra le Ordinarie. Il gap è presente non solo nelle fasce anagraficamente più elevate, ma anche tra le fasce più giovani, in cui rimane ampia differenza a favore del genere maschile nelle posizioni di Ordinario e Associato. I dati dell'Ateneo sono in linea con quelli nazionali (Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2018).

Rispetto all'età e al genere complessivamente, la presenza femminile è minore nella fascia oltre i 60 anni di quasi 5 punti percentuali. Si nota inoltre che la presenza femminile è tendenzialmente concentrata nelle fasce centrali sia per la posizione da ordinario che da associato. Sia per gli uomini che per le donne meno del 20% della I fascia ha un'età inferiore ai 50 anni, percentuale che sale al 50% per la II fascia.

A livello di Ateneo, nonostante la percentuale di uomini e donne tra il personale risulti complessivamente equilibrata, il personale PTA mostra una sistematica asimmetria di genere a favore delle donne, confermata a tutti i livelli, fatta eccezione per il personale non dirigente di categoria C, con inversione a favore degli uomini.

Con riferimento all'età anagrafica, complessivamente si nota una leggera prevalenza degli uomini nella classe di età superiore ai 60 anni e delle donne nelle classi inferiori ai 40 anni. Complessivamente circa il 40% dei lavoratori dell'ateneo ha tra i 41 e i 60 anni.

Spostando l'attenzione sull'anzianità di servizio, uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità.

In merito al livello di scolarizzazione si evince che il 50% del personale possiede una laurea con preponderanza del livello C e il 10% possiede una formazione post-lauream, presente soprattutto nella categoria D. Notiamo infine una sistematica asimmetria tra uomini e donne, per cui le donne tendono ad avere titoli più alti.

## 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      | 1          | 3          | 8          | 3    | 15     | 8,02                    | 1,72                       | 0     | 19         | 64         | 76         | 13   | 172    | 91,98                   | 11,30                      |
| Part Time ≤50% | 0      | 3          | 5          | 6          | 1    | 15     | 35,71                   | 1,72                       | 2     | 4          | 8          | 12         | 1    | 27     | 64,29                   | 1,77                       |
| Tempo Pieno    | 41     | 148        | 263        | 300        | 91   | 843    | 38,92                   | 96,56                      | 63    | 329        | 369        | 453        | 109  | 1323   | 61,08                   | 86,93                      |
| Totale         | 41     | 152        | 271        | 314        | 95   | 873    |                         |                            | 65    | 352        | 441        | 541        | 123  | 1522   |                         |                            |
| Totale %       | 1,71   | 6,35       | 11,32      | 13,11      | 3,97 | 36,45  |                         |                            | 2,71  | 14,70      | 18,41      | 22,59      | 5,14 | 63,55  |                         |                            |

<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 fruiva di part-time a richiesta | 0      | 4          | 8          | 14         | 4    | 30     | 13,10                   | 52,63                      | 2     | 23         | 72         | 88         | 14   | 199    | 86,90                   | 68,86                      |
| Personale che fruisce di telelavoro           | 0      | 3          | 18         | 6          | 0    | 27     | 23,08                   | 47,37                      | 0     | 13         | 47         | 26         | 4    | 90     | 76,92                   | 31,14                      |
| Totale  | 0      | 7          | 26         | 20         | 4    | 57     |                         |                            | 2     | 36         | 119        | 114        | 18   | 289    |                         |                            |
| Totale %                                      | 0,00   | 2,02       | 7,51       | 5,78       | 1,16 | 16,47  |                         |                            | 0,58  | 10,40      | 34,39      | 32,95      | 5,20 | 83,53  |                         |                            |

<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

Su un totale di 2395 unità di personale di cui 1522 donne e 873 uomini, vi sono 1323 donne e 843 uomini con orario a tempo pieno.

Diverse sono le forme di flessibilità nella gestione del rapporto di lavoro a vantaggio della conciliazione tra gli impegni professionali e le esigenze di vita. Il regime d'impiego part-time riguarda il 13,07% del personale femminile e il 3,44% degli uomini, percentuali di circa un punto percentuale in meno rispetto alla relazione precedente. Nel dettaglio, il part time (tipologia di orario >50%) riguarda 172 donne di cui 64 nella fascia d'età 41-50 anni e 76 nella fascia 51-60 anni. La tipologia di part-time con orario ≤ 50% vede invece numeri più esigui, 27 donne, di cui 8 nella fascia d'età tra 41 e 50 anni e 12 nella fascia tra 51 e 60 anni.

Il Telelavoro riguarda 117 persone di cui 90 donne (47 delle quali nella fascia d'età 41-50 anni) e 27 uomini (18 nella fascia d'età 41-50 anni). La riduzione rispetto alla relazione precedente è di quasi il 3% per entrambi i gruppi.

## 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            | 1961            | 39,50            | 3004            | 60,50            | 4965            | 42,39            |
| Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti          | 469             | 52,64            | 422             | 47,36            | 891             | 7,61             |
| Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti | 360             | 7,42             | 4489            | 92,58            | 4849            | 41,40            |
| Numero permessi orari per congedi parentali fruiti       | 36              | 3,57             | 972             | 96,43            | 1008            | 8,61             |
| Totale permessi  | 2826            | 24,13            | 8887            | 75,87            | 11713           |                  |

<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

Rispetto alla relazione precedente si nota una riduzione complessiva del numero di permessi usufruiti pari a -908. In relazione al genere, si evidenzia che la percentuale di congedi e permessi usufruiti negli uomini è diminuita mentre nelle donne è aumentata di più del 6% rispettivamente rispetto alla rilevazione precedente.

## 2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Part-time
- Smart working

## 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 ☒ Sì  
redigere il Bilancio di genere?:

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

1. È stato pubblicato, nella sezione Pari opportunità del Rapporto di sostenibilità, un aggiornamento dei dati sulla composizione della comunità universitaria in particolare gli indicatori sulla segregazione orizzontale (distribuzione di studentesse/i per area disciplinare), e verticale (carriere accademiche):

<https://www.sostenibile.unipd.it/impegno/rapporto-di-sostenibilita/>  
(<https://www.sostenibile.unipd.it/impegno/rapporto-di-sostenibilita/>)

## 2. Cicli di eventi organizzati:

- *Conversazioni a casa Cornaro*: 7 incontri;
- *Incroci di genere*: 6 incontri;
- Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza;;
- *8 marzo diffuso*: 8 eventi;
- *Parole e azioni per la parità di genere*: 8 iniziative;
- Giornate di avvio dei General Course “Generi, saperi e giustizia sociale” e “Diritti umani e inclusione”;
- *Una giornata con Elena*: cerimonia di consegna del Premio di studio "Elena Lucrezia Cornaro Piscopia" con la presenza di M. Murgia.

Avvio del primo anno educativo dell'[asilo nido “Milla Baldo Ceolin”](https://www.unipd.it/nidomilla) (<https://www.unipd.it/nidomilla>), con 37 iscrizioni su 40 posti riservati al PTA.

## 3. Azioni nell'ambito del networking:

- Arqus: proseguimento delle attività e del coordinamento dell'AL 2 - Widening Access, Inclusion and Diversity;
- partecipazione ai gruppi di lavoro della RUS (Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile) e coordinamento del GdL Inclusione e giustizia sociale, con l'organizzazione di una riunione plenaria, per formare due sottogruppi, uno dedicato agli “indicatori” d'impatto sociale delle Università e l'altro alle “buone pratiche”;
- Padova Capitale Europea del Volontariato 2020: iniziative terminate con eventi del 27 - 30/04/2021. Alcuni dei 7 Tavoli di lavoro di Padova Capitale hanno continuato ad incontrarsi per definire gli eventi confluiti nel programma del Festival Solidaria (27/09- 3/10);
- “Alleanze per la famiglia”: sottoscrizione ufficiale delle “Linee Guida sul Welfare aziendale e territoriale, forme di flessibilità del lavoro e coinvolgimento attivo dei lavoratori” e del “Documento programmatico per il diritto all'orientamento precoce, continuo, inclusivo e integrato”. Nel tavolo “Diritti scuola educazione” è stato progettato e costituito l'Osservatorio della comunità educante;
- Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne: partecipazione ai tre tavoli tecnici per la condivisione delle buone pratiche e per la definizione delle attività operative che ciascun ente si impegnerà a perseguire.
- Partecipazione all'iter di passaggio di APEnet da rete ad Associazione, alla quale l'Ateneo ha rinnovato l'adesione quale socio fondatore.

## 4. Iniziative formative:

- General course “Generi, saperi e giustizia sociale”,
- General Course “Diritti umani e inclusione”,
- Realizzata la prima edizione del Progetto Educchef: dedicata al personale Unipd, in modalità virtuale (<https://www.unipd.it/educchef> (<https://www.unipd.it/educchef>))
- Corso Online Agenda 2030: a disposizione della comunità Unipd
- “Generi e linguaggi”
- Percorso online di formazione per lo sviluppo di Soft Skills rivolto a tutto il personale
- Avviate 5 iniziative sulle dinamiche lavorative e gestionali dello smart working, per rafforzare e

aiutare l'implementazione di modelli organizzativi basati sui principi di fiducia, autonomia e responsabilità

5. Sono stati organizzati percorsi formativi rivolti ai responsabili di gestione del personale e coordinamento di processi, per aumentare la consapevolezza dei nuovi strumenti di comunicazione e di lavoro e delle modalità per favorire l'inclusione e la partecipazione del personale. È stato anche reso disponibile un percorso formativo per tutto il personale sulle caratteristiche del lavoro agile
6. Per ridurre la sottorappresentazione femminile nelle discipline scientifico-tecnologiche, è stata rinnovata la collaborazione con IBM per realizzare il progetto "NERD? Non È Roba per Donne?", rivolto a studentesse dell'ultimo triennio delle scuole secondarie di 2° grado con l'obiettivo di stimolare interesse e passione per le discipline STEM, in particolare per l'informatica. Hanno partecipato online 724 studentesse di tutta Italia e si sono svolte 2 plenarie e 2 sessioni tecniche con volontarie della Fondazione IBM che hanno consentito alle studentesse di realizzare un chatbot cognitivo. Le ragazze premiate hanno preso parte a uno stage estivo organizzato da IBM
7. A gennaio è stato somministrato il questionario sul clima organizzativo al pta e ai cel in servizio nel 2020 (2391 persone) con un tasso di risposta pari a 50.6%
8. Azioni: installazione di un servoscale presso l'Ex Collegio Ederle per consentire l'accesso ai laboratori del I° piano, rifacimento dell'impianto elevatore presso Fisiologia e Chimica Organica, per consentire l'accesso ai lab. del II° piano, installazione di una nuova piattaforma elevatrice presso il Centro Congressi, manutenzioni su 27 servoscala/piattaforme di 24 edifici
9. Rilevazione delle situazioni di personale coinvolto in periodi di lunga assenza e mantenimento di contatti informali con le strutture e le persone interessate
10. Avvio del percorso per individuare le attività compatibili col lavoro agile da parte di Responsabili di Struttura, mediante analisi dei processi della propria struttura. Valutazione del livello di digitalizzazione dei processi e dell'effettiva telelavorabilità delle attività, con attenzione alla qualità dei servizi rivolti agli studenti, al personale e agli utenti esterni, alla possibilità di razionalizzare gli spazi di lavoro, alla disponibilità di strumenti tecnologici e di competenze digitali necessarie per un loro efficace utilizzo. L'analisi ha consentito di individuare un "indice di telelavorabilità" che rappresenta, in percentuale, quanto le attività di ciascuna struttura possano essere svolte da remoto.

In nuovo piano triennale 2021-2023 è declinato in 4 principali aree di intervento, di seguito riassunte.

Area di intervento A: Promozione delle attività del CUG, diffusione di informazioni sulle attività del CUG: scambio di comunicazione con Organi di garanzia e Governance

1. Rafforzamento dell'azione degli Organi di tutela e Garanzia di Ateneo e consolidamento/regolamentazione della collaborazione tra Organi, e tra questi e gli Uffici dell'Amministrazione Centrale.
2. Creazione di un tavolo di confronto tra il CUG di Ateneo e il CUG dell'Azienda ospedale università di Padova per monitorare e promuovere la soluzione di problemi di sicurezza del personale, di ogni categoria e tipo anche appartenente alla comunità di Ateneo, che svolge attività di lavoro, studio, supporto tecnico-amministrativo nelle strutture ospedaliere e/o in collaborazione con il personale ospedaliero.

## Area di Intervento B: Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e delle molestie

1. Diffusione di informazioni sulle competenze e l'azione degli organi di tutela e garanzia.
2. Realizzare il monitoraggio basato su criteri di scientificità dell'evoluzione della situazione percepita dalla comunità di Ateneo in materia di discriminazioni, molestie, mobbing attraverso questionari anonimi.
3. Diffondere la conoscenza su concetti fondamentali di discriminazione e molestia tra il personale non strutturato e 'advanced students' con brevi percorsi di formazione che ricorrono a metodi innovativi.
4. Potenziamento degli strumenti di verifica del benessere lavorativo a tutti i lavoratori dell'Ateneo, e non solo al PTA.

## Area di Intervento C: Promozione del benessere e valorizzazione di tutte le persone che lavorano e studiano nel nostro Ateneo

1. Attivazione di forme di supporto (es. coaching e mentoring) per dipendenti (Pta e Docenti) che rientrano al lavoro dopo periodi di prolungata assenza. Le azioni hanno l'obiettivo di facilitare il reinserimento graduale nell'ambiente di lavoro e di ricerca.
2. Costruzione di una rete con le istituzioni esterne all'Ateneo e nel particolare con l'Arma dei Carabinieri per garantire sicurezza e tutela contro violenza e molestie non solo all'interno dell'Ateneo ma nel territorio nel quale la Comunità di Ateneo è integrata.
3. Contenimento dello stress nelle relazioni lavorative e nelle collaborazioni tra ricercatori e docenti attraverso percorsi formativi innovativi e laboratori esperienziali.
4. Revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias.

## Area di Intervento D: Promozione delle pari opportunità e conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

1. Promuovere e sviluppare la pratica del bilancio di genere con interventi atti a favorirne la conoscenza e diffusione, allo scopo di sollecitare e mettere in luce le possibili criticità relative ad ambiti quali l'accesso alla formazione, l'accesso ai ruoli, la disparità retributiva, la progressione di carriera, la valutazione della performance.
2. Facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di tempi di lavoro attraverso la definizione di regole che garantiscano la disconnessione.
3. Promozione di iniziative a supporto del lavoro di cura e per contenere il Mental Load.
4. Agevolare il ricorso al part-time da parte del personale che ne faccia richiesta come strumento di conciliazione vita-lavoro.
5. Azioni mirate a favorire una composizione bilanciata per genere e funzioni esercitate all'interno dell'Ateneo nelle commissioni, organi, ecc. nel rispetto delle competenze richieste.

## 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>    | < 30  | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % <sup>(1)</sup>    |
|                 |        |            |            |            |      |        | % di genere <sup>(2)</sup> |       |            |            |            |      |        | % di genere <sup>(3)</sup> |

| 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        | 828    | 3080       | 3890       | 4128       | 680  | 12606  | 26,00                   | 68,28                      | 2227  | 7082       | 12126      | 12741      | 1697 | 35873  | 74,00                   | 78,62                      |
| Competenze manageriali/Relazionali | 78     | 393        | 971        | 881        | 160  | 2483   | 30,79                   | 13,45                      | 107   | 1033       | 1699       | 2321       | 421  | 5581   | 69,21                   | 12,23                      |
| Obbligatoria (sicurezza)           | 86     | 546        | 1050       | 1330       | 177  | 3189   | 53,14                   | 17,27                      | 106   | 551        | 773        | 1183       | 199  | 2812   | 46,86                   | 6,16                       |
| Tematiche CUG                      | 10     | 50         | 80         | 36         | 7    | 183    | 11,84                   | 0,99                       | 208   | 237        | 438        | 421        | 58   | 1362   | 88,16                   | 2,99                       |
| Totale ore                         | 1002   | 4069       | 5991       | 6375       | 1024 | 18461  |                         |                            | 2648  | 8903       | 15036      | 16666      | 2375 | 45628  |                         |                            |
| Totale ore %                       | 1,56   | 6,35       | 9,35       | 9,95       | 1,60 | 28,81  |                         |                            | 4,13  | 13,89      | 23,46      | 26,00      | 3,71 | 71,19  |                         |                            |

<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?:

Sì

L'Università di Padova ha integrato il bilancio di genere con il Piano di uguaglianza di genere 2022-2024. Esso si pone dunque in continuità con questo percorso, allineandosi, nel metodo, al vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani curato nel 2021 dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, che recepisce le indicazioni della Commissione Europea calandole nel contesto accademico italiano. Per ciascuna delle cinque macro aree di intervento sono stati definiti più obiettivi, declinati in azioni, con l'indicazione del presidio politico e gestionale, dei destinatari e degli indicatori e target atti a misurarne l'impatto. Il documento, che si fonda sulle analisi condotte nel Bilancio di genere e dialoga con il nuovo Piano delle Azioni Positive del CUG, è pensato per integrarsi con gli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'Ateneo. Verrà quindi annualmente aggiornato con informazioni relative a risorse e tempistiche in sincronia con la definizione del Piano integrato della performance, del Bilancio di previsione e degli altri documenti strategici dell'Ateneo, che ne recepiranno le misure, ma anche in base allo stato di avanzamento degli obiettivi e all'esito degli studi di fattibilità in essi compresi. È stato infine inserito, per ciascuna azione, il collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, a ribadire come l'impegno per la parità di genere si inserisca nella più ampia cornice della strategia dell'Ateneo per le persone, il pianeta e la prosperità.

AREA 1 Equilibrio vita privata / Vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: Supportare la conciliazione tra il lavoro e la genitorialità e/o attività di cura

Obiettivo 2: Favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata

Obiettivo 3: Potenziare interventi di formazione, cultura e scienza paritaria

Obiettivo 4: Monitorare i dati sull'uguaglianza di genere

AREA 2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Incoraggiare la presentazione di candidature a promozioni, riconoscimenti e incarichi di responsabilità da parte delle minoranze

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

Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nel reclutamento

AREA 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 1: Contrastare la segregazione orizzontale e aumentare la presenza di donne nelle aree STEM

Obiettivo 2: Promozione delle attività di ricerca, didattica e terza missione dell'Ateneo sulle tematiche del genere

AREA 5 Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Creare conoscenza e consapevolezza sulle diverse forme di molestia, violenza e discriminazione e sui servizi presenti in Ateneo e sul territorio per chi le subisce

Obiettivo 2: Tutelare le persone transgender e gender non-conforming.

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

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

| Commissione                   | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  | Presidente |
|-------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
|                               | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> |            |
| 1 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 2 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 3 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 5 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 6 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. I fascia art. 18 c. 1  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 10 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 11 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 12 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 13 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 14 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 15 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 16 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 17 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 18 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 19 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 20 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 21 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 22 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 23 Sel. I fascia art. 18 c. 1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |

|                              | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 24 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 25 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 26 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 27 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 28 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 29 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 30 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 31 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 32 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 33 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 34 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 35 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 36 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 37 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 38 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 39 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 40 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 41 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 42 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 43 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 44 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 45 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 46 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 47 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 48 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 49 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 50 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 51 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 52 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 53 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 54 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 55 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |

|                              | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                  | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 56 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 57 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 58 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 59 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 60 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 61 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 62 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 63 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 64 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 65 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 66 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 67 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 68 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 69 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 70 Sel. I fascia art. 18 c.1 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 1 Sel. I fascia art. 18 c.4  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 1 Sel. I fascia art. 24 c.6  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 1 Sel. II fascia art. 18 c.1 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 2 Sel. II fascia art 18 c1   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 3 Sel. II fascia art 18 c1   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. II fascia art 18 c1   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 5 Sel. II fascia art 18 c1   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 6 Sel. II fascia art 18 c1   | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. II fascia art 18 c1   | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. II fascia art 18 c1   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. II fascia art 18 c1   | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 10 Sel. II fascia art 18 c1  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 11 Sel. II fascia art 18 c1  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 12 Sel. II fascia art 18 c1  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 13 Sel. II fascia art 18 c1  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 14 Sel. II fascia art 18 c1  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 1 Sel. II fascia art 18 c4   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |

|                             | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                 | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 2 Sel. II fascia art 18 c4  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 3 Sel. II fascia art 18 c4  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. II fascia art 18 c4  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 5 Sel. II fascia art 18 c4  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 6 Sel. II fascia art 18 c4  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. II fascia art 18 c4  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. II fascia art 18 c4  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. II fascia art 18 c4  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 10 Sel. II fascia art 18 c4 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 1 Sel. II fascia art 24 c6  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 2 Sel. II fascia art. 24 c6 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 3 Sel. II fascia art 24 c6  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. II fascia art 24 c6  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 5 Sel. II fascia art 24 c6  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 6 Sel. II fascia art 24 c6  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. II fascia art 24 c6  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 8 Sel. II fascia art 24 c6  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 9 Sel. II fascia art 24 c6  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 10 Sel. II fascia art 24 c6 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 1 Sel. II fascia art 24 c5  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 2 Sel. II fascia art 24 c5  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 3 Sel. II fascia art 24 c5  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. II fascia art 24 c5  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 5 Sel. II fascia art 24 c5  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 6 Sel. II fascia art 24 c5  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. II fascia art 24 c5  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. II fascia art 24 c5  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. II fascia art 24 c5  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 10 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 11 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 12 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 13 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |

|                             | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                 | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 14 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 15 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 16 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 17 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 18 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 19 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 20 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 21 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 22 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 23 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 24 Sel. II fascia art24 c5  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 25 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 26 Sel. II fascia art 24 c5 | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 27 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 28 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 29 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 30 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 31 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 32 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 33 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 34 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 35 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 36 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 37 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 38 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 39 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 40 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 41 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 42 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 43 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 44 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 45 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |

|                             | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|-----------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                 | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 46 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 47 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 48 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 49 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 50 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 51 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 52 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 53 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 54 Sel. II fascia art 24 c5 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 55 Sel. II fascia art 24 c5 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 56 Sel. II fascia art 24 c5 | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 1 Sel. PTA TI               | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 2 Sel. PTA TI               | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 3 Sel. PTA TI               | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. PTA TI               | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 5 Sel. PTA TI               | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 6 Sel. PTA TI               | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. PTA TI               | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. PTA TI               | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. PTA TI               | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 10 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 11 Sel. PTA TI              | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 12 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 13 Sel. PTA TI              | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 14 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 15 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 16 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 17 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 18 Sel. PTA TI              | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 19 Sel. PTA TI              | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 20 Sel. PTA TI              | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 21 Sel. PTA TI              | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |

|                  | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione      | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 22 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 23 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 24 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 25 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 26 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 27 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 28 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 29 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 30 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 31 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 32 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 33 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 34 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 35 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 36 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 37 Sel. PTA TI   | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 38 Sel. PTA TI   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 39 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 40 Sel. PTA TI   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 1 Sel. Tecnologi | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 2 Sel. Tecnologi | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 1 Sel. PTA TD    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 2 Sel. PTA TD    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 3 Sel. PTA TD    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 4 Sel. PTA TD    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 5 Sel. PTA TD    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 6 Sel. PTA TD    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. PTA TD    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. PTA TD    | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. PTA TD    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 10 Sel. PTA TD   | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 11 Sel. PTA TD   | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |

|                                | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 12 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 13 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 14 Sel. PTA TD                 | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 15 Sel. PTA TD                 | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 16 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 17 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 18 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 19 Sel. PTA TD                 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 20 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 21 Sel. PTA TD                 | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 22 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 23 Sel. PTA TD                 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 24 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 25 Sel. PTA TD                 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 26 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 27 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 28 Sel. PTA TD                 | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 29 Sel. PTA TD                 | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 30 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 31 Sel. PTA TD                 | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 1 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 2 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 3 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 4 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 5 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 6 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 7 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 8 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 9 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 10 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 11 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 12 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |

|                                | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 13 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 14 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 15 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 16 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 17 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 18 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 19 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 20 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 21 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 22 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 23 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 24 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 25 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 26 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 27 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 28 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 29 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 30 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 31 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 32 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 33 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 34 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 35 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 36 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 37 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 38 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 39 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 40 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 41 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 42 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 43 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 44 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |

|                                | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|--------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                    | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 45 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 46 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 47 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 48 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 49 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 50 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 51 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 52 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 53 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 54 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 55 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 56 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 57 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 58 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 59 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 60 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 61 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 62 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 63 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 0               | 0,00             | 3               | 100,00           | 3               | 0,29             | Donna      |
| 64 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 65 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 66 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 67 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 68 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 69 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 70 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 71 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 72 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 73 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 74 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 75 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 76 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |

|                                 | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|---------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                     | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 77 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 78 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 79 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 80 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 81 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 82 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 83 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 84 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 85 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 86 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 87 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 88 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 89 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 90 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 91 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 92 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 93 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 94 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 95 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 96 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 97 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 98 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 99 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)  | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 100 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 101 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 102 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 103 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 104 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 105 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 106 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 2               | 66,67            | 1               | 33,33            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 107 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |
| 108 Sel. RTDB art 23 c2 lett b) | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Donna      |

|                                    | Uomini          |                  | Donne           |                  | Totale          |                  |            |
|------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|------------|
| Commissione                        | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(1)</sup> | Valori assoluti | % <sup>(2)</sup> | Presidente |
| 109 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)    | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| 110 Sel. RTDB art 23 c2 lett b)    | 3               | 100,00           | 0               | 0,00             | 3               | 0,29             | Uomo       |
| RTDA01                             | 1               | 33,33            | 2               | 66,67            | 3               | 0,29             | Uomo       |
| Totale personale                   | 633             |                  | 405             |                  | 1038            |                  |            |
| Totale % sul personale complessivo | 13,08           |                  | 8,37            |                  | 21,45           |                  |            |

<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 le commissioni di concorso, complessivamente le presenze maschili ammontano a 633 e le presenze femminili a 405, con una percentuale di presenza femminile minore nella maggioranza dei casi. La presenza di donne nelle commissioni di prima e seconda fascia ed RTDB oscilla tra il 32.87% e il 37.27%. Per il PTA oscilla tra il 46% del tempo indeterminato e il 60% del tempo determinato.

La presidenza femminile delle commissioni per tutte le posizioni docenti è nettamente inferiore alla componente maschile. Questo dato sembra segnalare un arretramento rispetto alla rilevazione precedente soprattutto per le posizioni di seconda fascia, vicino al 50%. Per il PTA la presidenza femminile supera numericamente quella maschile solo nel tempo determinato e per le posizioni di tecnico.

### 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 % |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Professori Ordinari                    | €101231,00                      | €87424,00                      | € -13807,00       | -15,79              |
| Professori Associati                   | €66910,00                       | €61251,00                      | € -5659,00        | -9,24               |
| Ricercatori a tempo indeterminato      | €56169,00                       | €53426,00                      | € -2743,00        | -5,13               |
| Ricercatori a tempo determinato tipo B | €42756,00                       | €43418,00                      | € 662,00          | 1,52                |
| Ricercatori a tempo determinato tipo A | €36164,00                       | €37189,00                      | € 1025,00         | 2,76                |
| PTA - Cat. B                           | €27630,00                       | €25874,00                      | € -1756,00        | -6,79               |
| PTA - Cat. C                           | €27676,00                       | €27730,00                      | € 54,00           | 0,19                |
| PTA - Cat. D                           | €35092,00                       | €35025,00                      | € -67,00          | -0,19               |
| PTA CAT. - EP                          | €48402,00                       | €50329,00                      | € 1927,00         | 3,83                |
| Dirigenti a tempo determinato          | €69280,00                       | €90074,00                      | € 20794,00        | 23,09               |

| Inquadramento                   | Retribuzione netta media Uomini | Retribuzione netta media Donne | Divario economico | Divario economico % |
|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| Dirigenti a tempo Indeterminato | €68198,00                       | €86306,00                      | € 18108,00        | 20,98               |

Per quanto riguarda l'aspetto del trattamento economico dei docenti si conferma, rispetto alla rilevazione precedente, un divario significativo tra uomini e donne che cresce progressivamente in base al ruolo, fino ad arrivare ad un significativo 15.8% nella I fascia. Si evince anche un'inversione di tendenza nel passaggio dalle posizioni RTDb a quelle stabilizzate.

In termini economici, per il personale tecnico-amministrativo si evidenzia che, nella fascia più bassa (B), vi è una retribuzione più favorevole per gli uomini; tale differenza si appiana nelle fasce intermedie (C e D), fino ad arrivare nella fascia più alta (EP) ad 3.83% a favore delle donne, percentuale superiore alla rilevazione precedente. Per quanto riguarda il ruolo dirigenziale, il differenziale retributivo risulta a favore della componente femminile, con una percentuale superiore al 20% sia per il tempo indeterminato che determinato. Rispetto alla rilevazione precedente vi è quindi un cambiamento significativo soprattutto nel tempo determinato.

## 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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

All'interno dell'università è possibile ritrovare diversi servizi alla persona:

1. Punto di ascolto per il benessere e la salute nel posto di lavoro, attivo a supporto del personale che vive situazioni di disagio lavorativo, si avvale dell'opera professionale di specialisti del mondo del lavoro, in particolare della psicologia e della medicina del lavoro, per fornire un servizio di consulenza alla persona nelle sue eventuali difficoltà lavorative. Il servizio

inoltre orienta, in caso di bisogno, al servizio sanitario pubblico, oppure agli organismi di supporto, garanzia, sostegno e intervento presenti in Ateneo.

2. Il Centro di Ateneo "Servizi Clinici Universitari Psicologici" (SCUP) si pone come riferimento strategico per l'Università di Padova con l'obiettivo primario di fornire Servizi psicologici per attività di prevenzione, supporto, consulenza e intervento clinico rivolte agli studenti universitari, ai dipendenti dell'Ateneo e ai loro familiari a carico e alla popolazione generale. Tutti i Servizi proposti si avvalgono del costante confronto con i Servizi di Consulenza Psichiatrica presenti nell'Azienda Ospedaliera di Padova al fine di garantire ai propri utenti che necessitano di un supporto psichiatrico, un percorso unitario che si basi sull'integrazione degli interventi

**1. Per quanto riguarda le studentesse e gli studenti dell'Ateneo di Padova i Servizi di Assistenza Psicologica (SAP) sono offerti gratuitamente in collaborazione con l'ESU. Sono articolati in tre tipologie:**

- Il Servizio SAP - CP offre un percorso di consultazione psicologica pensato per fornire un inquadramento diagnostico e una restituzione clinica a tutti coloro che si trovino ad affrontare problemi psicologici, anche transitori. Gli interventi di consultazione possono essere seguiti da sostegno psicologico a breve, medio e lungo termine in relazione al disturbo presentato.

- Il SAP-AS è un servizio volto a supportare e migliorare le abilità di studio all'Università di coloro che incontrano difficoltà nella gestione dello studio o che vivono disturbi specifici dell'apprendimento -DSA- (e difficoltà associate)

- Il SAP-BSR si occupa della prevenzione dei comportamenti a rischio e della promozione di abitudini salutari connesse al benessere psicofisico degli studenti universitari. Le tematiche principali affrontate riguardano le abilità sociali, il consumo di alcol e tabacco, il gioco d'azzardo, l'uso problematico di internet e dello smartphone, la sessualità, il rilassamento e la gestione delle proprie emozioni.

Sono inoltre presenti una sezione dedicata agli studenti della sede staccata di Treviso e una per gli studenti e le studentesse dalla Scuola Galileiana di Studi Superiori.

**2. Per quanto riguarda lavoratori e collaboratori dell'università, l'APAD offre a docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, personale non strutturato quali assegnisti di ricerca, dottorandi, collaboratori di ricerca, borsisti, specializzandi, ricercatori con contratto a progetto, operatori del Servizio Civile interventi di: valutazioni psicologiche ed esami psicodiagnostici in età evolutiva, adolescenza ed età adulta; Consultazione e interventi psicoterapeutici in età evolutiva, adolescenza ed età adulta; Interventi di prevenzione e promozione della salute.**

3. Il Servizio di consulenza psichiatrica si rivolge alla studentessa o allo studente che si trova in difficoltà o avverte il peso di un problema personale e desidera ricevere un aiuto rispetto alla situazione di disagio che sta vivendo. Chi si rivolge al servizio può beneficiare di un intervento psicofarmacologico e/o psicoterapeutico di breve durata e, nel caso di problemi specifici, ricevere indicazioni su strutture e centri che se ne occupano; è anche possibile accedere a un gruppo di psicoterapia per studenti. Il servizio è in capo alla Clinica Psichiatrica dell'Ospedale civile di Padova.

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

Il CUG ha proposto l'attivazione di forme di supporto (es. coaching e mentoring) per dipendenti (PTA e Docenti) che rientrano al lavoro dopo periodi di prolungata assenza. Le azioni hanno l'obiettivo di facilitare il reinserimento graduale nell'ambiente di lavoro e di ricerca.

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

Il CUG ha attivato azioni di informazione/formazione relative ai codici di condotta e ha svolto attività di ascolto e indirizzo agli organi di garanzia nei confronti di coloro che, a seguito delle attività di divulgazione capillare operate dal CUG nei

dipartimenti di Ateneo, hanno chiesto aiuto.

Il CUG ha promosso la costruzione di una rete con le istituzioni esterne all'Ateneo, in particolare con l'Arma dei Carabinieri per garantire sicurezza e tutela contro violenza e molestie non solo all'interno dell'Ateneo ma nel territorio nel quale la Comunità di Ateneo è integrata, attenzionando l'emergere di fenomeni di cyberbullismo e dissing.

Il CUG ha operato per procedere ad una revisione e aggiornamento della modalità di accesso e della procedura di fruizione della Carriera Alias nel nostro Ateneo attraverso meeting dedicati e documenti inviati alla governance.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

L'attività di monitoraggio e analisi dei dati relative alla promozione delle pari opportunità in Ateneo è costantemente svolta dal CUG nel dialogo con gli uffici competenti e con la Governance.

Il CUG ritiene necessaria un'attività di indagine diretta in particolare modo a conoscere il livello di benessere lavorativo del personale docente e l'assenza di discriminazione in tale contesto. Infatti, a seguito della pandemia, il personale docente si è confrontato con la complessità del passaggio dalla didattica da remoto e duale. Tale condizione si è rivelata particolarmente difficile per le persone con impegni di cura familiare. Il CUG ritiene pertanto opportuno monitorare l'impatto dei due anni di lavoro da remoto sulle progressioni di carriera del personale docente e sulla produttività delle docenti con carico familiare.

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

L'Ateneo ha compiuto scelte importanti per quanto attiene all'attivazione di forme di sostegno al personale con carichi familiari mettendo a disposizione dei dipendenti un asilo nido e organizzando centri estivi anche in periodi diversi dalle vacanze estive. Il percorso di sostegno alla genitorialità sarà rafforzato con la stipulazione di convenzioni che consentano di ampliare la capacità di accoglienza delle strutture dedicate ai figli e alle figlie dei dipendenti. Il personale ha peraltro segnalato la necessità di servizi di supporto per i carichi familiari che riguardano la cura di persone anziane e con difficoltà legate all'avanzamento dell'età. Su questo piano l'Ateneo ha in programma di sviluppare progetti specifici che, al momento, non sono disponibili.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Attraverso procedimento di individuazione di 5 componenti interni, quali rappresentanti dell'Amministrazione e 5 individuati dalle sigle sindacali

|  |  |
|--|--|
|  | maggiormenterappresentative                                    |
| Tipologia di atto:   | Decreto a firma congiunta del Rettore e del Direttore Generale |
| Data:  | 14/06/2018   |
| Organo sottoscrittore:   | Rettore e Direttore Generale                                   |
| Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:   | Sì   |
| Dotazione euro:  | €50000,00  |
| Interventi realizzati a costo zero:  | Sì   |
| 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:  | 20   |
| Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:                                       | Sì   |

## 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
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo



L'Amministrazione ne ha tenuto conto? No, per nulla

:

---

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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

## Considerazioni conclusive

Il CUG ha operato costantemente durante il proprio mandato per svolgere a pieno le proprie funzioni. Il dialogo con la Governance in passato non è stato efficiente ma si nota un cambio di passo e un approccio collaborativo da parte degli organi e, in particolare, da parte della Rettrice e dei suoi prorettori e delegati competenti.

Il flusso di informazioni da parte dell'amministrazione è trasparente ma il CUG non è di regola consultato su questioni organizzative che possono avere un impatto sul benessere lavorativo e in materia di discriminazioni.

Il CUG non ha ancora una sede a disposizione, nonostante il Consiglio di Amministrazione abbia deliberato in materia, e tale ritardo non facilita l'identificazione del ruolo del CUG da parte degli interessati.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-padova-2022>