



Portale CUG

Relazione CUG

Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

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

Piano Triennale di Azioni Positive

2020	2021
2019-2022	2019-2022
piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf (1.62 MB)	piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf (1.5 MB)
2022	
2022-2024	
piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf	



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2022>

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-sissa-triennio-2022-2024-anno-2022.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-sissa-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positivo-sissa-triennio-2022-2024-anno-2022.pdf))
(332.31 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0		0	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	2	8	5	2	1	10	16	6	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	3	7	7	1	0	3	19	9	3
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0
Personale non dirigente	TECNOLOGI T.D.	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	0		0	0	0	2	4	1	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI T.D. lett. A	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI T.D. lett. B	0	6	2	0	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	DOCENTI II FASCIA	0	4	11	4	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	DOCENTI I FASCIA	0	3	14	16	11	0	0	0	4	1
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	32	49	2	1	1	10	23	4	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2022>

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Totale personale		32	71	48	37	19	13	44	43	23	5
Totale % sul personale complessivo		9,55	21,19	14,33	11,04	5,67	3,88	13,13	12,84	6,87	1,49

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	5	2	6	0	13	24,07	31,71	2	13	15	10	1	41	75,93	51,25
Tra 3 e 5 anni	0	1	7	5	1	14	46,67	34,15	1	2	10	1	2	16	53,33	20,00
Tra 5 e 10 anni	0	1	5	1	0	7	30,43	17,07	0	3	9	4	0	16	69,57	20,00
Superiore a 10 anni	0	0	3	2	2	7	50,00	17,07	0	0	4	2	1	7	50,00	8,75
Totale	0	7	17	14	3	41			3	18	38	17	4	80		
Totale %	0,00	5,79	14,05	11,57	2,48	33,88			2,48	14,88	31,40	14,05	3,31	66,12		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C T.D.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	2,48
CATEGORIA C T.D.	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	1,65
CATEGORIA C T.D.	Laurea	0	0,00	2	100,00	2	1,65
CATEGORIA D T.D.	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,83
CATEGORIA D T. D.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,83
TECNOLOGI T.D.	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,65
TECNOLOGI T. D.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,83
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,48
CATEGORIA C	Laurea magistrale	2	10,00	18	90,00	20	16,53
CATEGORIA C	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	3,31

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	13	56,52	10	43,48	23	19,01
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,83
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,83
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,83
CATEGORIA D	Laurea magistrale	12	36,36	21	63,64	33	27,27
CATEGORIA D	Laurea	2	28,57	5	71,43	7	5,79
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	8,26
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,83
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	3,31
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,83
Totale personale		41		80		121	
Totale % sul personale complessivo		12,24		23,88		36,12	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Premessa necessaria alla lettura della presente relazione e all'interpretazione dei dati in essa contenuti sono i valori numerici della SISSA. La scuola ha 122 unità di personale amministrativo, 213 unità di personale di ricerca (assegnisti, ricercatori, e personale docente) e 287 allievi la cui distribuzione di genere è visibile in [Figura 1](https://sisa-my.sharepoint.com/:b:g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym) (https://sisa-my.sharepoint.com/:b:g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym).

Nell'analizzare la composizione del personale che ha operato alla SISSA in base a genere e ruolo è opportuno distinguere la componente tecnico amministrativa da quella scientifica del personale. Le due componenti presentano infatti caratteristiche e problematiche differenti. Nel complesso, il personale SISSA (personale tecnico-amministrativo, tecnologi, collaboratori, personale docente e ricercatore, titolari di assegni di ricerca) ha presentato nel 2021 un divario di genere di poco inferiore a 2/3. Su un totale di 335 persone, le donne sono 128 (38%) e gli uomini sono 207 (62%). Percentuali sostanzialmente invariate rispetto all'anno precedente. La distribuzione di genere ha tuttavia caratteristiche diverse nel personale tecnico amministrativo e nel personale scientifico, con una prevalenza di donne nel personale tecnico amministrativo (66%) e un divario di genere pronunciato tra il personale scientifico (23%), [Figura 2](https://sisa-my.sharepoint.com/:b:g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym) (https://sisa-my.sharepoint.com/:b:g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym).

Il personale tecnico-amministrativo vede una prevalenza numerica di donne. Il divario è di poco inferiore ai 2/3, con una percentuale totale di donne del 66% e una percentuale totale di uomini del 34%. L'andamento della consistenza relativa della componente femminile con la progressione di carriera non mostra variazioni apprezzabili evidenti. La percentuale femminile ha un valore del 67 % nel caso del personale di categoria C, del 65% per la categoria D e del 67% per la categoria EP ([Figura 3](https://sisa-my.sharepoint.com/:b:g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym) (https://sisa-my.sharepoint.com/:b:g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym)). Le percentuali non hanno subito grosse variazioni negli ultimi anni, ad eccezione della componente femminile nella

categoria EP, che ha visto una crescita significativa a cominciare dal 2016 e proseguita fino al 2021 (negli ultimi 3 anni e' passata dal 43% del 2019 al 50% del 2020 al 67% del 2021).

Per quanto riguarda il personale scientifico, si rileva invece un divario di genere molto pronunciato. La percentuale femminile tra il personale docente e ricercatore si attesta nel 2021 al 12%, con una forbice elevata nel passaggio da ricercatore a tempo determinato lettera A, dove la componente femminile si attesta al 40%, a ruoli strutturati (Ricercatore lettera B, PA e PO) dove la componente femminile si attesta al 10% circa (**Figura 3** (https://sisa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym)). Questo divario riflette un problema ben noto nelle STEM. Si rileva comunque la necessità di riequilibrio della presenza femminile in questa categoria. A questo scopo, si raccomanda che la SISSA prosegua le iniziative messe in atto per incentivare la partecipazione femminile ai concorsi, in particolare a quelli per personale strutturato. A questo proposito, la SISSA ha lanciato nel 2020 la lodevole iniziativa "Women in Physics", volta ad individuare e incoraggiare manifestazioni di interesse ad una eventuale posizione RTDb alla SISSA da parte di candidate di alto profilo internazionale.

Il divario di genere nasce nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 25%, con variazioni significative tra l'area di neuroscienze (54 % nel 2021) e quelle di matematica e fisica (11% e 20% rispettivamente nel 2021, vedi **Figura 4** (https://sisa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym)). Nel triennio 19-21 queste percentuali non hanno subito fluttuazioni significative.

Il divario nella composizione della componente studentesca è da ricondurre alla minore presenza di candidate agli esami di ammissione. Anche questa percentuale varia in maniera significativa nelle diverse aree di ricerca, attestandosi al 12% e 23% nelle aree di matematica e fisica e al 51% nell'area di neuroscienze (**Figura 5** (https://sisa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym)). Nell'arco temporale 2019-21 queste percentuali non hanno subito grosse variazioni per neuroscienze, un lieve miglioramento per l'area di fisica e un lieve calo per quella di matematica. Per apprezzare il valore di queste fluttuazioni si rende necessaria un'analisi statistica da condurre su un arco temporale più ampio.

Alla bassa percentuale femminile a livello studentesco si aggiunge un calo significativo della percentuale femminile nel confronto tra posizioni a tempo determinato a posizioni a tempo indeterminato o "tenure-track" (RTDB). Le percentuali registrate a livello studentesco si mantengono infatti approssimativamente simili nel personale "precario" (i.e., assegnisti e RTDA, 30-40%, vedi Figura 2), ma subiscono una significativa diminuzione a livello di personale a tempo indeterminato o RTDB, dove la percentuale si abbassa intorno al 10% (**Figura 3** (https://sisa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABMdnS-uam-k31C7JIHQpu7g?e=gjd9ym)). Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica, ovvero assumendo un valore atteso pari al 26% nel personale strutturato, il valore del 10% rappresenta uno scostamento statisticamente molto significativo. La percentuale femminile è più consistente nell'Area di Neuroscienze (le donne rappresentano il 25% dei neuroscienziati strutturati -PO, PA e RTdB), mentre la necessità di riequilibrio si manifesta con più forza nelle aree di matematica e fisica (solo il 6% e l'8% di matematici e fisici e' donna).

Per quanto riguarda l'anzianità nei profili non dirigenziali del PTA, non si riscontrano differenze statisticamente significative. Nel personale docente (esclusi i ricercatori a tempo determinato, la cui permanenza in ruolo è definita a priori) si riscontra una significativa tendenza ad una permanenza più lunga nel ruolo da parte delle (poche) docenti. Nel PTA il possesso di un titolo di studio universitario è più frequente tra il personale femminile (76% del personale femminile ha un titolo universitario contro il 56% di quello maschile). La differenza è statisticamente significativa (**Figura 6** (https://sisa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/bueti_sissa_it/Ee8KYkh1GwJHpU6cRDqPrwABGaLzqlhVrdYcGhviQKSCGA?e=M eA9q4)).

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2022>

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	7	16	14	3	40	35,40	97,56	3	17	35	15	3	73	64,60	91,25
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	14,29	2,44	0	1	3	1	1	6	85,71	7,50
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,25
Totale	0	7	17	14	3	41			3	18	38	17	4	80		
Totale %	0,00	5,79	14,05	11,57	2,48	33,88			2,48	14,88	31,40	14,05	3,31	66,12		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ 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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	1	0	1	0	2	50,00	28,57	0	1	1	0	0	2	50,00	8,33
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	8,33
Part time Orizzontale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	4,17
Part time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,17
part-time orizzontale	0	0	1	0	0	1	100,00	14,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	4,17
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,17
PART TIME 83,33% VERTICALE	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	4,17
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	0	1	0	2	28,57	28,57	0	0	2	3	0	5	71,43	20,83
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	2	0	0	2	16,67	28,57	0	6	4	0	0	10	83,33	41,67
Totale	0	2	3	2	0	7			0	8	10	5	1	24		
Totale %	0,00	6,45	9,68	6,45	0,00	22,58			0,00	25,81	32,26	16,13	3,23	77,42		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

Il part-time è usufruito da circa il 7% del personale tecnico amministrativo, di cui 90% è personale femminile. Il telelavoro è stato utilizzato da circa il 3% del personale tecnico amministrativo, di cui 50% è personale femminile. Ricordiamo per confronto che la percentuale femminile tra il personale tecnico amministrativo si attesta intorno al 66%. Il telelavoro è dunque ripartito in maniera eguale nel personale, mentre il part-time è usufruito in special modo dalla componente femminile. Entrambe le forme di conciliazione hanno al momento livelli modesti di fruizione, in linea con gli anni precedenti. Il 10 % del personale amministrativo gode di congedi parentali di cui l'83% di personale femminile. Circa il 6% del personale amministrativo usufruisce di permessi legge 104/1992, ed anche in questo caso il 71% e' usufruito da personale femminile.

I permessi giornalieri e orari sono usufruiti per l'87% circa dal personale femminile e per il 13% circa da quello maschile. A causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, ben diversi sono stati i livelli di fruizione del lavoro agile. Con la circolare 3/2020 dd 04/03/20 è stato attivato lo smart-working su base volontaria, mantenuto poi con successive comunicazioni per tutto il biennio 2020-21. Durante le fasi acute dell'emergenza quasi il 100% del personale della Scuola ha lavorato in "home-working". Rispondendo con tempestività alle indicazioni nazionali, riportate nel POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile, il lavoro agile è stato inserito nel Piano Strategico 21-23 della SISSA. Nel documento vengono descritte le prospettive future in termini di misure organizzative, requisiti tecnologici e percorsi formativi che lo strutturino come possibilità ordinaria di lavoro.

Va evidenziato il fatto che anche il personale di ricerca ha utilizzato nelle fasi acute della pandemia e tutt'ora utilizza forme di lavoro agile per coniugare le esigenze familiari con quelle di lavoro, ma la naturale flessibilità dell'attività di studio e ricerca rendono difficilmente quantificabile l'effettiva fruizione di tale forma lavorativa.

In aggiunta agli strumenti sopra descritti, la SISSA ha ormai da tempo un asilo nido aziendale allo scopo di consentire la conciliazione tra vita professionale, gli impegni di studio/ricerca e la vita familiare, e allo stesso tempo di offrire ai figli del personale SISSA un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali. In relazione al nido aziendale, la SISSA ha incluso nel Piano Azioni Positive (PAP) 2022-2024 la possibilità di convenzioni con asili esterni per bambini con età inferiore a quella minima (13 mesi) per l'accesso all'asilo SISSA. Nello stesso documento si trova la proposta di un uso più flessibile del nido, affinché diventi accessibile a figli di scienziate/i in visita a SISSA per brevi periodi.

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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5	5,81	81	94,19	86	7,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	13	13,83	81	86,17	94	7,69
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	394	100,00	394	32,22
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	139	21,42	510	78,58	649	53,07
Totale permessi	157	12,84	1066	87,16	1223	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il 10 % del personale amministrativo gode di congedi parentali, di questi l'83% e' usufruito da personale femminile. Circa il 6% del personale amministrativo usufruisce di permessi legge 104/1992, ed anche in questo caso il 71% e' usufruito da personale femminile. I permessi giornalieri e orari sono usufruiti per l' 87% circa dal personale femminile e per il 13% circa da quello maschile.

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

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

Codice di condotta: adottato da molti anni dalla SISSA

La figura del Consigliere di fiducia è stata mantenuta nel corso degli anni

L'asilo nido aziendale è attivo da molti anni

La SISSA stipula convenzioni con centri estivi presenti nel territorio per l'inserimento dei figli del personale contribuendo alla copertura delle rette

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è particolarmente ricco. L'amministrazione ha fornito al CUG i dati relativi allo stato di attuazione nel 2021 delle misure previste dal PAP 2019-2022 e ha recepito tutte le nuove proposte del CUG che sono state inserite in un nuovo PAP 2022-2024.

Gli elementi di novità del PAP 2022-24 sono i seguenti:

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.
 - Realizzazione di una piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita.
 - Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico (coinvolgimento di SISSA Medialab).
2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
 - Predisposizione di Linee Guida a supporto del sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze e seminari (programma "SISSA Mothers in Science Fellowship").
 - Offrire la possibilità di accudimento di figli anche per periodi brevi (per esempio nel caso di scienziati in visita alla SISSA), mediante un utilizzo flessibile del servizio di nido SISSA.

Queste ultime azioni hanno lo scopo di dare sostegno economico o pratico a scienziate/i che vengono a SISSA per brevi periodi.

1. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.
 - Il servizio di supporto psicologico gratuito rivolto a tutto il personale SISSA e' stato recentemente potenziato. Attualmente si avvale di 2 psicologhe attive per un totale di 12 ore settimanali.
 - Revisionare il regolamento interventi assistenziali per eventualmente consentire il rimborso di sedute di psicoterapia.
 - Pensare a possibilità di convenzioni con professionisti della salute mentale (psichiatri/psicoterapeuti) presenti sul territorio.

Elementi In aggiunta al PAP, va segnalata l'iniziativa "Women in Physics", volta ad incrementare le opportunità di reclutamento di personale femminile nel personale scientifico, che ha riscosso un buon successo. Nel 2021 e' stata bandita una manifestazione di interesse da parte di giovani ricercatrici per una posizione da ricercatore lettera b in uno qualsiasi delle discipline fisiche coperte alla SISSA. A seguito della manifestazione di interesse e conformemente ad essa, e' stato bandito un concorso pubblico nell'area di "Fisica teorica delle alte energie" che ha visto come vincitrice una scienziata, la prima dalla fondazione della SISSA, e una delle poche in Italia, a far parte di questa specifica area di ricerca. Il CUG auspica che, compatibilmente con le risorse finanziarie e le politiche di crescita della scuola, venga ripetuta in futuro sia nell'area di fisica che in quella di matematica. L'area di neuroscienze ha minori problemi di reclutamento di scienziate come dimostrato dalla recente assunzione di due nuove ricercatrici a tempo determinato lettera A e B nei campi rispettivamente della genomica e neurobiologia.

Nell'ottica dell'inclusività e del rispetto dell'identità di genere il CUG ha proposto all'amministrazione di eliminare da tutti i documenti/facsimili gli appellativi che facciano riferimento al genere o che inducano la persona che li compila a dare una definizione del proprio genere.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Sicurezza sui luoghi di lavoro	280	144	92	65	8	589	58,61	67,55	245	68	66	37	0	416	41,39	29,80
Contabilità pubblica	0	0	0	24	0	24	100,00	2,75	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Aggiornamento professionale	0	0	49	2	14	65	26,10	7,45	4	113	10	57	0	184	73,90	13,18
informatica	0	0	2	0	0	2	22,22	0,23	0	0	0	0	7	7	77,78	0,50
Obbligatoria anticorruzione/privacy	3	5	8	3	0	19	23,46	2,18	3	21	35	3	0	62	76,54	4,44
Giuridico- informatico	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	4	4	100,00	0,29
giuridico normativo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	16	0	0	16	100,00	1,15
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	24	49	43	6	122	100,00	8,74
Emergenza covid	0	0	2	0	0	2	33,33	0,23	0	0	2	2	0	4	66,67	0,29
Fondi strutturali europei	0	8	0	0	0	8	3,11	0,92	0	14	181	54	0	249	96,89	17,84
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	0,29
Lavoro agile + POLA	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	0,29
Competenze manageriali/Relazionali	0	30	30	37	60	157	35,04	18,00	0	0	120	141	30	291	64,96	20,85
Comunicazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	10	14	0	0	24	100,00	1,72

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	7	0	7	100,00	0,50
Decreto semplificazioni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,14
Piattaforma appalti e-procurement	0	6	0	0	0	6	100,00	0,69	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	283	193	183	131	82	872			252	250	497	350	47	1396		
Totale ore %	12,48	8,51	8,07	5,78	3,62	38,45			11,11	11,02	21,91	15,43	2,07	61,55		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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

No

Nel 2021 e' stato costituito un gruppo di lavoro (GdL) che si e' occupato della stesura del piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan -GEP). Nell'ottica di un processo partecipativo di tutte le componenti della Scuola, il GdL ha avuto tra le sue componenti oltre alla presidente CUG, i rappresentanti della componente studentesca, di ricerca e dell'amministrazione. Nel corso del 2022, lo stesso GdL si sta occupando della stesura del bilancio di genere dell'amministrazione al fine di iniziare nel ciclo di programmazione 2023 - 2025.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	6	75,00	2	25,00	8	2,56	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	79	87,78	11	12,22	90	28,75	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	4	66,67	2	33,33	6	1,92	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	45	83,33	9	16,67	54	17,25	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	4	66,67	2	33,33	6	1,92	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	13	72,22	5	27,78	18	5,75	Uomo
PTA CATEGORIA C	1	25,00	3	75,00	4	1,28	Donna
PTA CATEGORIA D	2	50,00	2	50,00	4	1,28	Uomo
PTA CATEGORIA D	3	37,50	5	62,50	8	2,56	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
PTA CATEGORIA EP	2	50,00	2	50,00	4	1,28	Uomo
PTA PEO	2	66,67	1	33,33	3	0,96	Uomo
RICERCATORI TIPO B	6	66,67	3	33,33	9	2,88	Uomo
RICERCATORI TIPO A	7	77,78	2	22,22	9	2,88	Uomo
PROCEDURE SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	5	62,50	3	37,50	8	2,56	Uomo
PROCEDURA VALUTAZIONE PER NOMINA A PROF. II FASCIA	5	50,00	5	50,00	10	3,19	Donna
PROCEDURA VALUTAZIONE PER NOMINA A PROF. II FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,60	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	8	80,00	2	20,00	10	3,19	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA A PROF. I FASCIA	9	64,29	5	35,71	14	4,47	Donna
PROCEDURE PER INCARICHI DI INSEGNAMENTO	3	75,00	1	25,00	4	1,28	Uomo
PROCEDURE PER INCARICHI DI COLLABORAZIONE	21	70,00	9	30,00	30	9,58	Uomo
PROCEDURE PER INCARICHI DI COLLABORAZIONE	3	33,33	6	66,67	9	2,88	Donna
Totale personale	231		82		313		
Totale % sul personale complessivo	68,96		24,48		93,43		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La SISSA, su proposta del CUG, ha predisposto linee guida (approvate dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 03.03.2020) per assicurare il monitoraggio della composizione di genere delle commissioni di concorso, che prevedono la segnalazione della necessità che 1/3 dei membri sia di genere femminile, salva impossibilità motivata. Inoltre, nelle varie procedure concorsuali indette dalla Scuola (assegni di ricerca/pta/docenti/ru/collaborazioni/incarichi didattici) - nella fase in cui vengono richiesti ai referenti i nominativi della commissione giudicatrice - viene segnalata la questione del rispetto del genere femminile per 1/3 dei posti, salva impossibilità da motivare.

La composizione delle commissioni di concorso nell'anno 2021 riflette nell'insieme la composizione di genere della scuola, il 69% circa e' risultata composta da uomini e il 24% da donne.

È importante sottolineare qui che, data l'esiguità della componente femminile nel personale di ricerca, soprattutto in ruoli strutturati, il CUG raccomanda l'uso di una certa flessibilità nell'accettare motivazioni di rifiuto a far parte di queste commissioni da parte delle ricercatrici onde evitare che si crei un sovraccarico di lavoro per loro

In aggiunta alle linee guida riguardanti le commissioni di concorso, il CUG ha promosso l'adozione di linee guida volte ad incoraggiare il bilancio di genere tra relatori/relatrici di Congressi scientifici ed eventi pubblici organizzati dalla SISSA.

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

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
SEGRETERIO GENERALE	€101034,00	€0,00	€ -101034,00	--
PROFESSORI SECONDA FASCIA	€59815,40	€81705,50	€ 21890,10	26,79
PROFESSORI PRIMA FASCIA	€87651,30	€85270,30	€ -2381,00	-2,79
RICERCATORI UNIVERSITARI	€56339,50	€47914,50	€ -8425,00	-17,58
RICERCATORI T.D. lett. A	€33243,90	€37133,50	€ 3889,60	10,47
RICERCATORI T.D. lett. B	€40579,50	€35022,60	€ -5556,90	-15,87
TECNOLOGI T.D.	€29366,70	€25852,40	€ -3514,30	-13,59
CATEGORIA C POS.EC. C1 T.D.	€19401,40	€23951,60	€ 4550,20	19,00
CATEGORIA D POS.EC. D1 T.D.	€28643,00	€0,00	€ -28643,00	--
CATEGORIA C POS.EC. C1	€24241,20	€24306,70	€ 65,50	0,27
CATEGORIA C POS.EC. C2	€25449,20	€25008,80	€ -440,40	-1,76
CATEGORIA C POS.EC. C4	€27114,40	€27492,50	€ 378,10	1,38
CATEGORIA C POS.EC. C5	€28261,40	€0,00	€ -28261,40	--
CATEGORIA C POS.EC. C6	€0,00	€28226,20	€ 28226,20	100,00
CATEGORIA D POS.EC. D1	€29386,90	€30081,20	€ 694,30	2,31
CATEGORIA D POS.EC. D2	€30215,80	€31729,50	€ 1513,70	4,77
CATEGORIA D POS.EC. D3	€32111,90	€32076,40	€ -35,50	-0,11
CATEGORIA D POS.EC. D4	€35158,20	€33875,30	€ -1282,90	-3,79
CATEGORIA D POS.EC. D5	€0,00	€36127,30	€ 36127,30	100,00
CATEGORIA EP POS.EC. EP1	€0,00	€43656,40	€ 43656,40	100,00
CATEGORIA EP POS.EC. EP2	€37230,00	€41612,70	€ 4382,70	10,53
CATEGORIA EP POS.EC. EP4	€44184,00	€0,00	€ -44184,00	--
	€0,00	€0,00	--	--

Non si riscontrano divari economici statisticamente significativi.

Sezione 4 - Benessere personale

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

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

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

I gruppi omogenei oggetto di studio sono stati così individuati:

- Docenti e Ricercatori Area Sperimentale (Neuroscienze)
- Assegnisti e Post Doc Area Sperimentale (Neuroscienze)
- Studenti I e II anno Area Sperimentale (Neuroscienze)

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

- Studenti III e IV anno Area Teorica (Matematica e Fisica)
- Tecnici ITCS
- Personale Amministrativo

L'indagine, condotta attraverso l'analisi di una serie di indicatori aziendali, ha evidenziato un livello di rischio "non rilevante" in ogni gruppo omogeneo. I dati sono stati inseriti nel Documento di Valutazione del Rischio, che viene rivisto in base al risultato del rischio rilevato, in SISSA ogni 2 - 3 anni. La prossima indagine verrà effettuata nel 2023

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

2. Indagine su "customer satisfaction" e benessere organizzativo

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

Per quel che riguarda l'efficacia, la parte tradizionale del Good Practice è costituita dalla somministrazione dei questionari finalizzati alla misurazione della Customer Satisfaction e del Benessere Organizzativo. I questionari sono somministrati e analizzati nei primi mesi di ogni anno solare e fanno necessariamente riferimento alla situazione dell'anno precedente (2020).

Il questionario sulla Customer Satisfaction è stato predisposto in due versioni differenti: una dedicata a docenti dottorandi e assegnisti e una dedicata al personale tecnico-amministrativo.

Il questionario ha ottenuto un tasso di risposta totale pari al 68% in linea con l'anno precedente (67%). Tuttavia la

compilazione del questionario ha percentuali distinte per il personale di ricerca (55%) e personale tecnico amministrativo - PTA (83%). I livelli di soddisfazione sono piuttosto alti sia nel personale di ricerca (4.67/6) che in quello amministrativo (4.16/6).

Sissa, in ottemperanza ai processi di valutazione della qualità, ha un questionario di soddisfazione personale e lavorativa molto centrato sulla valutazione dell'offerta formativa che è rivolto esclusivamente alla popolazione studentesca. Su suggerimento del CUG in quest'ultimo questionario sono state inserite 2 domande che fanno riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo. Il questionario nel 2021 è stato compilato dal 69.5% degli allievi, il 95% dei quali riporta di non essersi mai sentito discriminato. Il 57% degli studenti giudica *elevato* il benessere lavorativo all'interno della scuola (su una scala 1:4 da molto basso a molto elevato), l'11.5% molto elevato, il 24% basso e il 7.5% molto basso. Il 65% degli studenti giudica il servizio di consulenza psicologica abbastanza adeguato.

Il CUG raccomanda un'ampia diffusione all'interno della scuola dei risultati di tutti i questionari che serva ad accrescere la consapevolezza della vita e dei bisogni della comunità e sia di incentivo a coloro che li hanno compilati. Il CUG inoltre auspica una riflessione sui risultati da parte della governance della scuola, affinché si lavori al miglioramento del benessere lavorativo, già molto elevato, della comunità SISSA.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

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

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

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

Codici etici:	Sì
---------------	----

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

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

La SISSA ha adottato un codice di comportamento con DD 18.12.2014 n. 612, disponibile alla pagina web "Statute, Regulations and Codes" dell'amministrazione.

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

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

Consulenza psicologica

È proseguito ed è stato potenziato il servizio di consulenza psicologica. Lo scopo del servizio è di prevenire ed intercettare possibili situazioni di disagio psicologico del personale. Il servizio ha visto un potenziamento del 50% a partire dal 2020 ed è ora attivo per 12 ore alla settimana. È a disposizione di tutto il personale della Scuola (studenti/studentesse, assegnisti/e, collaboratori e collaboratrici a tempo determinato, personale tecnico-amministrativo). Offre supporto per problemi sia professionali che personali.

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

studentesse.

Consigliera di fiducia

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

Ombudspersons

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

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

Nell'ambito della sua funzione propositiva, il CUG ha presentato nel corso del 2021 due gruppi di proposte, entrambe recepite dalla SISSA.

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

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

Le misure proposte sono state prontamente adottate dalla SISSA.

Il secondo gruppo riguarda le proposte, di seguito riportate, fatte dal CUG ai fini della predisposizione del nuovo piano di azioni positive (PAP 2022-2024).

1. Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.
 1. Realizzazione di una piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita.
 2. Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico (coinvolgimento di SISSA Medialab).
 3. eliminare da tutti i documenti/facsimili appellativi che facciano riferimento al genere o che inducano la persona che li compila a dare una definizione del proprio genere.
2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
 1. Predisposizione di Linee Guida a supporto del sostegno alla genitorialità delle scienziate invitate a tenere conferenze e seminari (programma "SISSA Mothers in Science

Fellowship”).

2. Offrire la possibilità di accudimento di figli anche per periodi brevi (per esempio nel caso di scienziati in visita alla SISSA), mediante un utilizzo flessibile del servizio di nido SISSA.
3. Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.
 1. Revisionare il regolamento interventi assistenziali per eventualmente consentire il rimborso di sedute di psicoterapia.
 2. Pensare a possibilità di convenzioni con professionisti della salute mentale (psichiatri/psicoterapeuti) presenti sul territorio.

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

Nessun fenomeno legato a intolleranza, discriminazione, mobbing o violenza è stato ad oggi registrato attraverso i canali che CUG ha a disposizione (*Consulenza psicologica, Consigliera di Fiducia, Ombudspersons*), tuttavia il CUG ha pensato di incrementare i canali di rilevazione di tali fenomeni attraverso:

1. la presenza sia nel questionario studenti che in quello di “good practice” di domande ad hoc che facciano riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo.
2. l’istituzione di piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Obiettivo n. 5 - criteri di valutazione della performance

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

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

Riguardo ai processi di valutazione della performance organizzativa, ai fini di dare più forza agli obiettivi di benessere lavorativo, nel Piano Integrato 2021-2023 il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Azioni Positive (PAP) è stato inserito tra gli obiettivi generali della Scuola e viene quindi considerato ai fini della valutazione della performance.

Obiettivo:

Disciplina Lavoro agile

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

Obiettivo:

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

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

Obiettivo:

Potenziamento comunicazione interna

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

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

Allo scopo di rendere più visibili le azioni del CUG e la sua rete di supporto (consigliera di fiducia, consulenza psicologica e ombudspersons sono previsti a) il miglioramento del sito web CUG e b) la creazione di un poster che illustri le funzioni e dia i contatti della rete CUG da affiggere in apposite bacheche all'interno della scuola.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nominale
Tipologia di atto:	Decreto Direttoriale
Data:	07/03/2022
Organo sottoscrittore:	Direttore

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2022>

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

Dotazione euro:

€2500,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

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

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

- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza
- Selezione responsabili consulenza psicologica, modifiche del linguaggio di genere dei regolamenti, questionari "good practice"

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

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



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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

Attraverso le proprie proposte per il Piano Azioni Positive il CUG ha promosso e partecipato attivamente alla stesura del piano di equilibrio di genere (gender equality plan, GEP) e la costituzione del relativo gruppo di lavoro.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

In risposta all'emergenza sanitaria, nel biennio 2020/21 il CUG ha elaborato una serie di proposte riguardanti l'emergenza covid-19 allo scopo di assicurare un supporto adeguato al personale SISSA in relazione non solo ai rischi direttamente associati all'epidemia, ma anche ai rischi indiretti associati alle potenziali situazioni di disagio a seguito delle misure di contenimento adottate nel paese e nella regione.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Durante l' "Orientation Day", svoltosi il 10/12/2021 e rivolto agli studenti e alle studentesse che hanno appena iniziato il percorso formativo alla SISSA, il CUG ha illustrato la rete a disposizione degli studenti e delle studentesse a garanzia del loro benessere (psicologa/psicologhe, consigliera di fiducia, ombudspersons).

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Allo scopo di monitorare il benessere degli allievi, su suggerimento del CUG e di concerto con il Nucleo di Valutazione, nel questionario studenti sono state inserite delle domande sul benessere lavorativo e la discriminazione.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Nel biennio 2020/2021 il CUG ha proposto e ottenuto (2021) il rafforzamento del servizio di consulenza psicologica rivolto a

tutto il personale, soprattutto alla luce dei disagi causati dalla pandemia. Il servizio adesso prevede la presenza di 2 psicologhe con un impegno lavorativo di 6 ore settimanali ciascuna.

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

Il CUG della SISSA, in collaborazione con il CUG dell'Università di Trieste, ha promosso la realizzazione dello spettacolo teatrale "Le Eccellenti". Lo spettacolo, che propone una riflessione sul talento delle donne, è andato in scena il 4/09/2020 (con 6 repliche nel 2021) al Politeama Rossetti alla presenza della Ministra per le Pari Opportunità. Il cast ha visto in scena, oltre ad attrici, musiciste e danzatrici professioniste, alcune ricercatrici.

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

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

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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

Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il CUG, nella persona del suo presidente, e' stato consultato dalla direzione SISSA per modificare in un senso rispettoso della parità di genere il linguaggio del nuovo regolamento SISSA dei dottorati di ricerca.

Convenzioni a beneficio del personale

Il Comitato ha promosso, assieme alla consulta del personale tecnico amministrativo la mappatura e l'estensione delle convenzioni e agevolazioni per i dipendenti.

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

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

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

Il CUG ha esaminato la relazione annuale del Nucleo di Valutazione e nella persona del suo presidente ha partecipato ad una riunione indetta dal nucleo di valutazione al fine di discutere i risultati dei questionari somministrati agli studenti, che comprendevano la verifica delle azioni volte alla promozione del benessere organizzativo e alla prevenzione del disagio lavorativo.

Bando selezione responsabile consulenza psicologica

Il CUG e' stato coinvolto nel processo di selezione del responsabile del servizio di consulenza psicologica

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

Il CUG ha finanziato due borse di studio di 228 euro ciascuna destinate a giovani studentesse per la partecipazione all'evento "Math junior days". Un'iniziativa destinata a studenti della laurea magistrale di entrare in contatto con la ricerca in matematica alla SISSA. Nel 2021 si e' tenuta dal 20 al 22 dicembre.

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

Il CUG ha promosso la visione del documentario "Picture a Scientist", presentato al Tribeca Festival 2020, in cui scienziate di varie discipline riportano la loro esperienza e la loro idea di eguaglianza e diversità di donne scienziate. Alla proiezione del documentario e' seguita una tavola rotonda a cui hanno partecipato membri del CUG, la Prof.ssa Barbara Fantechi e la giornalista scientifica Claudia Antolini. L'iniziativa ha avuto luogo il 03/06/2021

Considerazioni conclusive

La SISSA dimostra da anni una attenzione concreta ai temi di competenza del CUG e una attenzione al costante miglioramento attraverso uno sforzo collaborativo da parte delle diverse componenti della Scuola, che si traduce nella messa in opera di uno spettro di azioni particolarmente articolato, specie se raffrontato alla sua dimensione relativamente ridotta. Il piano di azioni positive appare ricco di iniziative caratterizzate da una dimensione concreta e operativa ed il piano di eguaglianza di genere (GEP) che la scuola ha finalmente redatto, e' ampiamente mutuato dal piano di azioni positive.

Nel biennio 2020/21 tuttavia è stata l'emergenza sanitaria a rappresentare il maggiore fattore di rischio per il benessere lavorativo. La SISSA ha implementato con particolare rigore le misure emanate dalle autorità nazionali e regionali, salvaguardando così la salute della propria utenza. D'altra parte, il prolungarsi della condizione di isolamento, durante la quale è venuta meno la modalità di interazione scientifica che rappresenta uno dei punti di forza della SISSA, ha rappresentato un ulteriore fattore di rischio, in particolare per la componente studentesca. La SISSA ha messo in atto alcune misure, in parte stimulate da proposte CUG, allo scopo di assicurare un supporto adeguato al personale SISSA anche in relazione ai rischi associati alle situazioni di disagio associate alle misure di contenimento. Disagio potenzialmente maggiore per la componente studentesca e per le/i titolari di assegni di ricerca a causa della concomitanza di diversi fattori di stress: il rischio per la salute, la situazione inedita, la limitazione degli spostamenti e dei contatti interpersonali, la possibile condizione di isolamento di chi non si trova in una situazione di coabitazione, la lontananza della famiglia, la condizione di straniera/o, fattori che potrebbero peraltro sommarsi ed aggravare condizioni di disagio pregresso.

Le caratteristiche della SISSA di scuola ad ordinamento speciale, competitiva sulla scena della ricerca internazionale, ai

vertici delle valutazioni nazionali della qualità della ricerca, rendono l'ambiente di lavoro particolarmente stimolante ma, allo stesso tempo, accentuano i rischi di stress, specie nella componente studentesca e nei titolari di assegni di ricerca, soggetti alla ulteriore pressione associata alla intrinseca incertezza sul futuro lavorativo. È dunque importante intercettare eventuali criticità che possano sorgere. Da questo punto di vista, la rete di ascolto SISSA appare solida e articolata. Questa rete, a disposizione di un personale di dimensioni relativamente ridotte, vede l'affiancamento dell'azione di tre "ombudsperson" e di due servizi di consulenza psicologica a quella della Consigliera di Fiducia. L'efficacia della rete può essere ulteriormente affinata attraverso la costituzione di un nucleo di ascolto, che ne rappresenti il luogo di confronto.

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

L'attività di ricerca della SISSA si svolge prevalentemente nell'ambito delle discipline scientifiche. La netta prevalenza maschile nel personale di ricerca riflette l'asimmetria che si riscontra in queste discipline, ed in particolare in quelle di natura teorica, a livello nazionale e internazionale. La SISSA ha messo in atto azioni di riequilibrio, in particolare attraverso l'incoraggiamento di candidature di donne alle selezioni per il personale di ricerca strutturato, in particolare attraverso l'iniziativa "Women in Physics", che sta riscuotendo un successo promettente, e attraverso il monitoraggio della componente femminile nelle commissioni di concorso. È importante mantenere un alto livello di attenzione, di consapevolezza e di formazione verso le problematiche relative all'equilibrio di genere. La componente femminile nel personale scientifico è molto bassa, ed è inferiore nelle posizioni strutturate più che in quelle studentesche e dei titolari di assegni di ricerca. Sebbene questo effetto forbice sembra riguardare più l'area di neuroscienze che quelle di matematica e fisica, dove invece le percentuali di presenza femminile sono esigue anche a livello studentesco e non strutturato.

È opportuno ricordare che il CUG è chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. La Direttiva 2/2019 richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo. Il CUG fa proprio questo richiamo.

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

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2022>