



Portale CUG

Relazione CUG

# Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Amministrazione

## Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati

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

### Piano Triennale di Azioni Positive

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



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

---

[trienno\\_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)

---



Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

---



## 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	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C	0	2	8	4	3	0	9	18	7	1
Personale non dirigente	CATEGORIA D	0	2	7	7	1	0	1	20	10	2
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	2	0	0	0	1	3	0
Personale non dirigente	CATEGORIA C T.D.	0	0	0	0	0	3	2	4	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D T.D.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	TECNOLOGI T.D.	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI	0	0	0	1	2	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	0	4	0	0	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	5	0	0	0	0	4	0	0	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ASSOCIATI	0	7	14	4	2	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ORDINARI	0	2	13	16	10	0	0	0	2	3
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	30	49	1	0	1	9	22	4	0	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

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
Totale personale		30	73	44	36	19	12	39	50	25	6
Totale % sul personale complessivo		8,98	21,86	13,17	10,78	5,69	3,59	11,68	14,97	7,49	1,80

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

Permanenza nel profilo e livello	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>
Inferiore a 3 anni	0	5	3	3	0	11	22,00	27,50	3	9	19	8	0	39	78,00	47,56
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	4	2	8	32,00	20,00	0	2	8	6	1	17	68,00	20,73
Tra 5 e 10 anni	0	1	8	5	0	14	40,00	35,00	0	1	12	6	2	21	60,00	25,61
Superiore a 10 anni	0	0	3	2	2	7	58,33	17,50	0	0	4	1	0	5	41,67	6,10
Totale	0	6	16	14	4	40			3	12	43	21	3	82		
Totale %	0,00	4,92	13,11	11,48	3,28	32,79			2,46	9,84	35,25	17,21	2,46	67,21		

<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

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C T.D.	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,82
CATEGORIA C T.D.	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	2,46
CATEGORIA C T.D.	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,82
CATEGORIA C T.D.	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,64
CATEGORIA C T.D.	Diploma di scuola superiore	0	0,00	3	100,00	3	2,46
CATEGORIA D T.D.	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,82
CATEGORIA D T.D.	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,82
TECNOLOGI T.D.	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,82
TECNOLOGI T.D.	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,82
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	2,46

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Laurea magistrale	2	10,00	18	90,00	20	16,39
CATEGORIA C	Laurea	0	0,00	4	100,00	4	3,28
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	13	54,17	11	45,83	24	19,67
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,82
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,82
CATEGORIA D	Laurea magistrale	11	35,48	20	64,52	31	25,41
CATEGORIA D	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	4,92
CATEGORIA D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,82
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	4	40,00	6	60,00	10	8,20
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,82
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,82
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	1	25,00	3	75,00	4	3,28
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,82
Totale personale		40		82		122	
Totale % sul personale complessivo		11,98		24,55		36,53	

<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

Premessa necessaria alla lettura della presente relazione e all'interpretazione dei dati in essa contenuti sono i valori numerici della SISSA. La scuola ha 123 unità di personale amministrativo, 211 unità di personale di ricerca (assegnisti, ricercatori, e personale docente) e 291 allievi la cui distribuzione di genere è visibile in **Figura 1 (tutte le figure sono disponibili al seguente link**

**([https://sisso-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/bueti\\_sissa\\_it/EV6ApcAoMg5Ak6BfCXe5xdcBP6no0QEJ75MCQDxr95oLw?e=EIG1v1](https://sisso-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/bueti_sissa_it/EV6ApcAoMg5Ak6BfCXe5xdcBP6no0QEJ75MCQDxr95oLw?e=EIG1v1))**

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 femminile di SISSA (personale tecnico-amministrativo, tecnologi, collaboratori, personale docente e ricercatore, titolari di assegni di ricerca) si attesta nel 2022 al 40%. Su un totale di 334 persone, le donne sono 132 (39,5%) e gli uomini sono 202 (60,5%). 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 (66,7%) e un divario di genere pronunciato tra il personale scientifico (23,7%), **Figura 2**.

Il personale tecnico-amministrativo vede una prevalenza numerica di donne (66,7% versus 33,3%). L'andamento della consistenza relativa della componente femminile con la progressione di carriera non mostra un variazioni apprezzabili

evidenti. La percentuale femminile ha un valore del 67 % nel caso del personale di categoria C, del 66% per la categoria D e del 67% per la categoria EP (**Figura 3**). 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 e 2022).

Per quanto riguarda il personale scientifico, si rileva invece un divario di genere molto pronunciato che riflette un problema noto nelle discipline STEM. La percentuale femminile tra il personale docente e ricercatore si attesta nel 2022 al 23,7%, con una forbice elevata nel passaggio da ricercatore a tempo determinato lettera A, dove la componente femminile si attesta al 43%, ai ruoli strutturati di PA e PO dove la componente femminile si attesta al 9% circa (**Figura 3**) Questo andamento è sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente. 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 9% rappresenta uno scostamento statisticamente molto significativo. La percentuale femminile è più consistente nell'Area di Neuroscienze (le donne rappresentano il 33% 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 9% e l'8% di matematici e fisici e' donna). Un aumento significativo rispetto all'anno precedente si registra invece nella categoria strutturata di ricercatore lettera B (primo gradino delle categorie a tempo determinato) che nel 2022 si attesta al 44,4% rispetto all'11,1% dell'anno precedente. Questo incremento significativo riflette una politica di assunzioni che pur restando centrata sul merito scientifico valorizza l'inclusività. A questo proposito si ricorda la lodevole iniziativa "Women in Physics ", lanciata nel 2020 e inserita nel nuovo piano triennale di assunzioni dell'aera di Fisica che e' volta ad individuare e incoraggiare manifestazioni di interesse per una eventuale posizione RTDb in fisica da parte di candidate di alto profilo internazionale. Il CUG si compiace di questa iniziativa e raccomanda che la SISSA, ove le risorse economiche lo permettano, prosegua nella direzione intrapresa.

Il divario di genere nasce nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 25,8%, con variazioni significative tra l'area di neuroscienze (65,4 % nel 2022) e quelle di matematica e fisica (11,3% e 20,1 % rispettivamente nel 2022, vedi **Figura 4**). Se si guarda allo storico della presenza di studentesse dal 2017 al 2022 (**Figura 5**), si osserva che 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 24% e 22% nelle aree di matematica e fisica e al 54% nell'area di neuroscienze (**Figura 6**). Un'iniziativa volta ad eliminare il divario di genere nelle discipline STEM con un obiettivo a lungo termine è il "Maths Junior Days", sono giornate in cui l'area di matematica di SISSA apre le porte a giovani studentesse/i delle scuole superiori perché entrino in contatto con la ricerca in matematica. Il CUG mette a disposizione 2 borse di 200 euro l'una per ragazze che partecipino al junior Math days.

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 (70% del personale femminile ha un titolo universitario contro il 55% di quello maschile). La differenza è statisticamente significativa.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

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

Tipo presenza	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>
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,22
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	11,11	2,44	0	1	5	2	0	8	88,89	9,76

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Tipo presenza	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>
Tempo Pieno	0	6	15	15	4	40	35,40	97,56	3	11	38	18	3	73	64,60	89,02
Totale	0	6	16	15	4	41			3	12	43	21	3	82		
Totale %	0,00	4,88	13,01	12,20	3,25	33,33			2,44	9,76	34,96	17,07	2,44	66,67		

<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

Tipo misura conciliazione	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>
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,56
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,56
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	2,25
Part-time Orizzontale 88,89%	0	0	1	0	0	1	100,00	1,27	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART TIME VERTICALE 30%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,56
Part-time Verticale 66,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,56
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	1,12
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	2	0	0	2	22,22	2,53	0	2	5	0	0	7	77,78	3,93
Congedi str Covid	0	0	2	0	0	2	40,00	2,53	0	0	3	0	0	3	60,00	1,69
Dipendenti 150 ore	0	1	1	0	0	2	66,67	2,53	0	0	1	0	0	1	33,33	0,56
Permessi motivi personali e familiari	0	4	10	11	4	29	29,29	36,71	1	10	40	17	2	70	70,71	39,33
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	0	2	0	3	37,50	3,80	0	0	2	3	0	5	62,50	2,81
Smart working	0	6	16	14	4	40	32,79	50,63	3	12	43	21	3	82	67,21	46,07
Totale	0	12	32	27	8	79			4	25	100	44	5	178		
Totale %	0,00	4,67	12,45	10,51	3,11	30,74			1,56	9,73	38,91	17,12	1,95	69,26		

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

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

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

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

Il part-time è usufruito da circa l'8% del personale tecnico amministrativo, nello specifico l'11% delle donne e il 2% degli uomini. Il telelavoro è stato utilizzato da circa il 2,4% del personale tecnico amministrativo, tutte donne. Entrambe le forme di conciliazione hanno al momento livelli modesti di fruizione, in linea con gli anni precedenti.

A causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, con la circolare 3/2020 dd 04/03/20 è stato attivato lo smart-working su base volontaria. 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, ed è ormai divenuto una possibilità ordinaria di lavoro. Nel 2022 il 97,5% degli uomini e il 100% delle donne del personale tecnico amministrativo ha usufruito di questa modalità 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. La SISSA prevede inoltre un contributo economico per le studentesse e assegniste di ricerca neomamme al rientro dalla sospensione obbligatoria per maternità. Il contributo viene erogato fino ad un periodo massimo di un anno, cioè fino all'inizio dell'anno educativo utile all'inserimento del figlio/a al nido aziendale. Nell'anno 2022 è stato inoltre istituito un contributo economico per le scienziate e gli scienziati che vengono in visita alla SISSA per brevi periodi ("Parents in Science Fellowship").

In aggiunta, nel Piano Azioni Positive (PAP) 2022-2024 sono incluse le seguenti proposte: a) uso più flessibile del nido aziendale, affinché diventi accessibile a figli di scienziate/i in visita a SISSA per brevi periodi e b) di stipula di convenzioni con asili nido cittadini che offrano la possibilità di accudimento di neonati prima del compimento del tredicesimo mese di vita (periodo di inserimento al nido SISSA).

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

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	66	55,00	54	45,00	120	11,20
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	133	26,23	374	73,77	507	47,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	2	3,28	59	96,72	61	5,70
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	56	14,62	327	85,38	383	35,76
Totale permessi	257	24,00	814	76,00	1071	

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

<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

L'8% del personale amministrativo gode di congedi parentali, l'8,5% delle donne e il 4,8% degli uomini. Circa il 6% del personale amministrativo usufruisce di permessi legge 104/1992, il 6,1% delle donne e il 7,3% di uomini.

I permessi giornalieri e orari per motivi familiari e personali sono usufruiti dal 70,7% degli uomini e dall'85,3% delle donne. Congedi straordinari COVID sono stati usufruiti dal 3,6% delle donne e dal 4,8% degli uomini.

## 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?:

Il Piano di Azioni Positive (PAP) è particolarmente ricco. L'amministrazione ha fornito al CUG i dati relativi allo stato di attuazione nel 2022 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.
  - 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.

In aggiunta al PAP, vanno segnalate due iniziative volte a incoraggiare la presenza delle donne nel personale di ricerca. La prima è 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 è stata bandita una manifestazione di interesse da parte di giovani ricercatrici per una posizione da ricercatore lettera b in uno qualsiasi delle discipline fisiche coperte alla SISSA. A seguito della manifestazione di interesse e conformemente ad essa, è 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. L'area di fisica si accinge a ripetere l'iniziativa nel prossimo anno. Il CUG auspica che, compatibilmente con le risorse finanziarie e le politiche di crescita della scuola, questa iniziativa venga presa anche dall'area di matematica. L'area di neuroscienze ha minori problemi di reclutamento di scienziate come dimostrato dal recente reclutamento di tre nuove ricercatrici a tempo determinato lettera A e B nei campi della genomica e neurobiologia.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Nell'ottica dell'inclusività e del rispetto dell'identità di genere il CUG ha recentemente 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. Ha inoltre chiesto che alcuni servizi igienici della scuola diventino "neutri" per 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 % <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>
SISTEMI DI GESTIONE SICUREZZA E AMBIENTALE	0	0	0	24	0	24	100,00	1,72	0	0	0	0	0	0	0,00	--
GESTIONE RIFIUTI & ADR	0	3	15	9	6	33	45,83	2,37	3	12	24	0	0	39	54,17	1,58
Gestione emergenze, Gestione crisi	0	0	76	48	16	140	89,74	10,06	0	0	16	0	0	16	10,26	0,65
Obbligatoria (sicurezza)	48	188	164	96	12	508	52,48	36,49	32	108	220	92	8	460	47,52	18,62
Obbligatoria anticorruzione/privacy	3	5	8	3	0	19	23,46	1,36	3	21	35	3	0	62	76,54	2,51
Codice appalti e deroghe alle procedure di acquisto	0	0	0	0	3	3	25,00	0,22	0	0	0	3	6	9	75,00	0,36
Aggiornamento professionale	0	4	57	22	10	93	24,73	6,68	0	29	123	119	12	283	75,27	11,46
Comunicazione	0	15	0	18	0	33	42,31	2,37	15	0	30	0	0	45	57,69	1,82
Contabilità pubblica	0	21	0	105	21	147	24,26	10,56	0	84	264	90	21	459	75,74	18,58
Diritto Amministrativo	0	27	21	9	7	64	16,93	4,60	7	51	132	90	34	314	83,07	12,71
Fondi strutturali europei	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	10	32	0	42	100,00	1,70
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	12	0	0	12	25,00	0,86	0	0	24	12	0	36	75,00	1,46
informatica	0	20	76	143	55	294	34,27	21,12	36	90	254	168	16	564	65,73	22,83
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	12	0	18	100,00	0,73
Obbligatoria anticorruzione/privacy	0	15	0	0	0	15	25,86	1,08	7	14	19	3	0	43	74,14	1,74
Pubblicità e trasparenza	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,08
Recovery Plan PNRR	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	49	5	0	0	54	100,00	2,19
Sicurezza luoghi di lavoro	0	0	0	2	2	4	100,00	0,29	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tecniche redazione PIAO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	6	6	6	0	18	100,00	0,73
Tematiche CUG	0	0	3	0	0	3	33,33	0,22	0	0	0	6	0	6	66,67	0,24
Totale ore	51	298	432	479	132	1392			103	464	1170	636	97	2470		
Totale ore %	1,32	7,72	11,19	12,40	3,42	36,04			2,67	12,01	30,30	16,47	2,51	63,96		

<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

Sì

dell'Amministrazione?:

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 tra le sue componenti oltre alla presidente CUG, rappresentati della componente studentesca, di ricerca e dell'amministrazione. Bilancio di genere e' stato redatto nel 2022 e approvato dagli organi della scuola (Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione) a dicembre 2022.

### 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>	
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	76	89,41	9	10,59	85	27,51	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	4	57,14	3	42,86	7	2,27	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	36	90,00	4	10,00	40	12,94	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	13	54,17	11	45,83	24	7,77	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	14	51,85	13	48,15	27	8,74	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA ILAS	6	60,00	4	40,00	10	3,24	Uomo
PTA CATEGORIA C	0	0,00	4	100,00	4	1,29	Donna
PTA CATEGORIA C	3	75,00	1	25,00	4	1,29	Uomo
PTA CATEGORIA D	1	25,00	3	75,00	4	1,29	Donna
PTA CATEGORIA EP	2	50,00	2	50,00	4	1,29	Uomo
PTA PEO	3	50,00	3	50,00	6	1,94	Uomo
TECNOLOGO	3	75,00	1	25,00	4	1,29	Uomo
RICERCATORI DI TIPO A	9	75,00	3	25,00	12	3,88	Uomo
RICERCATORI DI TIPO A	1	33,33	2	66,67	3	0,97	Donna
RICERCATORI DI TIPO B	2	66,67	1	33,33	3	0,97	Donna
RICERCATORI DI TIPO B	4	66,67	2	33,33	6	1,94	Uomo
PROCEDURE SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	8	100,00	0	0,00	8	2,59	Uomo
PROCEDURA VALUTAZIONE PER NOMINA A PROF. II FASCIA	1	20,00	4	80,00	5	1,62	Donna
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	4	80,00	1	20,00	5	1,62	Uomo
PROCEDURA VALUTAZIONE PER NOMINA A PROF. II FASCIA	7	70,00	3	30,00	10	3,24	Donna

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
PROCEDURE PER INCARICHI DI COLLABORAZIONE	12	66,67	6	33,33	18	5,83	Uomo
PROCEDURE PER INCARICHI DI COLLABORAZIONE	5	35,71	9	64,29	14	4,53	Donna
PROCEDURE PER INCARICHI DI INSEGNAMENTO	4	66,67	2	33,33	6	1,94	Uomo
Totale personale	218		91		309		
Totale % sul personale complessivo	65,27		27,25		92,51		

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

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

La SISSA, su proposta del CUG, ha predisposto linee guida (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 sempre 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 2022 riflette nell'insieme la composizione di genere della scuola, il 65,2% circa e' risultata composta da uomini e il 27,2% 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 ci sia sovraccarico lavorativo 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 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 %
SEGRETARIO GENERALE	€100631,00	€0,00	€ -100631,00	--

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
PROFESSORI PRIMA FASCIA	€89572,30	€89295,70	€ -276,60	-0,31
PROFESSORI SECONDA FASCIA	€56768,00	€72747,20	€ 15979,20	21,97
RICERCATORI UNIVERSITARI	€56624,40	€45361,40	€ -11263,00	-24,83
RICERCATORI T.D. lett. A	€27266,60	€40456,00	€ 13189,40	32,60
RICERCATORI T.D. lett. B	€46356,40	€39422,90	€ -6933,50	-17,59
TECNOLOGI T. D.	€29024,90	€22922,50	€ -6102,40	-26,62
CATEGORIA C POS.EC. C1 T.D.	€0,00	€25482,60	€ 25482,60	100,00
CATEGORIA D POS.EC. D1 T.D.	€29998,10	€0,00	€ -29998,10	--
CATEGORIA C POS.EC. C1	€25970,40	€26791,60	€ 821,20	3,07
CATEGORIA C POS.EC. C2	€27168,80	€27055,80	€ -113,00	-0,42
CATEGORIA C POS.EC. C4	€29135,40	€28938,20	€ -197,20	-0,68
CATEGORIA C POS.EC. C5	€29983,10	€0,00	€ -29983,10	--
CATEGORIA C POS.EC. C6	€0,00	€29829,50	€ 29829,50	100,00
CATEGORIA D POS.EC. D1	€31717,80	€31876,40	€ 158,60	0,50
CATEGORIA D POS.EC. D2	€32733,90	€34748,70	€ 2014,80	5,80
CATEGORIA D POS.EC. D3	€35115,70	€35396,50	€ 280,80	0,79
CATEGORIA D POS.EC. D4	€38113,90	€36211,10	€ -1902,80	-5,25
CATEGORIA D POS.EC. D5	€0,00	€40090,00	€ 40090,00	100,00
CATEGORIA EP POS.EC. EP1	€0,00	€45106,30	€ 45106,30	100,00
CATEGORIA EP POS.EC. EP2	€39607,00	€43658,70	€ 4051,70	9,28
CATEGORIA EP POS.EC. EP4	€48501,90	€0,00	€ -48501,90	--

Non si riscontrano divari economici statisticamente significativi.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a:  Sì  
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 (2021).

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, ciascuna dotata di set di quesiti appropriati alla categoria.

Il questionario ha ottenuto un tasso di risposta totale pari al 57,7% in calo rispetto alla percentuale dell'anno precedente (68%). Tuttavia, la compilazione del questionario ha percentuali distinte per il personale di ricerca (51,8%) e PTA (84,5%). Il questionario include una sezione centrata sul benessere percepito nell'ambiente di lavoro (mobbing, discriminazione, equità percepita, senso di appartenenza, relazioni con colleghi, contesto lavorativo, il lavoro, crescita professionale, performance organizzativa) che rivela livelli di soddisfazione piuttosto buoni (punteggio medio tra le categorie = 4,01/6; range 2.91-4.65).

SiSSA, in ottemperanza ai processi di valutazione della qualità, ha anche 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 2021/22 è stato compilato dal 69% degli allievi, il 94,6% dei quali riporta di non essersi mai sentito discriminato. Il 57,3% degli studenti giudica elevato il benessere lavorativo all'interno della scuola, l'10,3% molto elevato e il 23,5% basso e il 6,4% molto basso. Il 17,6% degli studenti giudica il servizio di

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

consulenza psicologica abbastanza adeguato (il 68.6 % dice di non poter giudicare, risposta "non applicabile").

## 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: No

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 è stato potenziato ed è ora attivo per 12 ore alla settimana. È a disposizione di tutto il personale della Scuola e dei loro familiari (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. Al momento la SISSA ha tre ombudspersons (due docenti interni a SISSA e una docente esterna).

#### 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 2022 delle proposte volte a migliorare il benessere del personale, la maggior parte delle quali sono state accolte prontamente dalla scuola.

In particolare:

1. Che si potenziasse la comunicazione tra gli attori della rete del benessere (psicologhe, consigliera di fiducia, ombudspersons) e tra la rete del benessere e gli attori istituzionali impegnati nel monitoraggio e valutazione della qualità dei servizi erogati e della vita della scuola (medico competente, presidio di qualità, commissione paritetica allievi docenti, nucleo di valutazione, direzione). *-Proposta realizzata.*
2. Che venissero organizzati dei seminari dal servizio di counselling psicologico e dalla consigliera di fiducia rivolti a tutto il personale che avessero lo scopo di far conoscere i servizi e illustrassero alcune delle tematiche affrontate dai rispettivi servizi (i.e., gestione dello stress, identificazione del mobbing) *-Proposta realizzata.*
3. Che si cogliesse l'occasione dei seminari scientifici inter-area ("colloquia") per chiedere agli autorevoli scienziati/e ospiti di incontrare informalmente la comunità scientifica della scuola per parlare di questioni legate al genere nella vita accademica e alla conciliazione vita privata/lavorativa *-Proposta da realizzare.*
4. Il CUG auspica che si sia un maggior coinvolgimento delle scienziate di SISSA all'aggiornamento/ridefinizione definizione degli obiettivi del GEP *-Proposta da realizzare.*

Il secondo gruppo di proposte 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 - *Proposta da realizzare.*
  2. Realizzare una guida alla gestione di episodi di violenza sessuale (cosa fare? a chi rivolgersi?) *Proposta da realizzare in collaborazione con la Consigliera di Fiducia.*
  3. Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico (coinvolgimento di SISSA Medialab) *-Proposta da realizzare.*
  4. 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 - *Proposta da realizzare.*
2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
  1. 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 o convenzioni con asili nido presenti sul territorio. *-Proposta parzialmente realizzata.*
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 *-Proposta realizzata.*
  2. Pensare a possibilità di convenzioni con professionisti della salute mentale (psichiatri/psicoterapeuti) presenti sul territorio *-Proposta realizzata.*

### 3. Istituzione del Nucleo di Ascolto -*Proposta realizzata*.

#### 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 o mobbing è stato ad oggi registrato attraverso i canali di informazione 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 di domande ad hoc che facciano riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo (*realizzato*).
2. l'istituzione di una piattaforma online in cui inserire segnalazioni anonime (whistleblowing) relative ad atti discriminatori e/o di violenza fisica o verbale subita (*da realizzare*).

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Si è lavorato al rafforzamento del ruolo del CUG attraverso le azioni riportate di seguito.

1. Il potenziamento delle la *comunicazione* tra a) gli attori della rete del benessere (psicologhe, consigliera di fiducia, ombudspersons) e b) tra la rete del benessere e gli attori istituzionali impegnati nel monitoraggio e valutazione della qualità dei servizi erogati e della vita della scuola (medico competente, presidio di qualità, commissione paritetica allievi docenti, nucleo di valutazione, direzione). Il CUG assieme alla direzione della scuola è stato promotore di quest'ultima iniziativa. Iniziativa che si intende replicare a scadenza annuale
2. Partecipazione attiva alla stesura di GEP e del Bilancio di Genere.
3. Coinvolgimento del CUG nelle attività del Nucleo di Valutazione e della Commissione Paritetica attraverso la partecipazione del suo presidente agli incontri di entrambe le commissioni.

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

1. Il CUG nell'anno 2022 ha organizzato due eventi informali all'interno della scuola. Il primo si è tenuto a maggio 2022, ed era incentrato sui temi dell'inclusività. I/le partecipanti (studentesse e professori/esse) hanno condiviso la loro esperienza sia sulla conciliazione ricerca/famiglia, che su questioni legate alla discriminazione di genere. Il secondo si è tenuto in novembre ed ha visto la partecipazione della presidente del CUG e di una rappresentanza della componente studentesca ed ha affrontato temi legati all'identità di genere. L'incontro ha avuto l'obiettivo di capire come migliorare l'inclusività della scuola rispetto a questi temi. Dall'incontro è emersa forte l'esigenza di eliminare gli appellativi binari di genere nei documenti, fac-simile SISSA; b) di dare piccoli ma importanti segnali di inclusività come: a) inserire sul sito CUG link che rimandino a organizzazioni nazionali/internazionali della comunità LGTDB+ e un vademecum per l'uso dei pronomi; b) predisporre che alcuni servizi igienici della scuola siano neutri rispetto al genere.
2. A maggio 2022 e' stato organizzato un evento inter-ateneo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

(<https://www.sissa.it/news/breaking-glass-ceiling>) (<https://www.sissa.it/news/breaking-glass-ceiling>) sulla valorizzazione del ruolo delle donne nelle istituzioni scientifiche e accademiche della città in occasione dell'approvazione dei Piani per l'Equità di Genere

## Obiettivo:

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

Diverse le azioni intraprese dalla scuola per favorire la conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare

- La SISSA adotta forme di Telelavoro/smartworking e flessibilità dell'orario di lavoro (part-time). Nel 2022 sono state redatte linee guida per lo smart working, ampiamente usato dal personale PTA della scuola. 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 questa categoria.
- La SISSA prevede un contributo economico per le studentesse e assegniste di ricerca neomamme al rientro dalla sospensione obbligatoria per maternità. Il contributo viene erogato per massimo un anno, il che dovrebbe coincidere con l'inizio dell'anno educativo utile all'inserimento del figlio/a al nido.
- E' stato istituito un contributo economico per le scienziate e gli scienziati che vengono in visita alla SISSA per brevi periodi ("Parents in Science Fellowship").
- L'Area di matematica ha organizzato una tavola rotonda il 12/5/2022 nel giorno del Women in Mathematics (SIAM Student Chapter) con alumne SISSA (Nonino, Fantini) per parlare della questione di genere nella vita accademica e della conciliazione vita privata/lavorativa.

## Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Diverse le azioni intraprese dalla scuola per promuovere il benessere del personale. Molte di queste sono state proposte o hanno acquisito il parere positivo del CUG.

- E' stato revisionato (semplificato) il regolamento interventi assistenziali per consentire il rimborso di spese mediche inclusa la psicoterapia a tutto il personale SISSA.
- Sono state attivate agevolazioni con attività commerciali, servizi alla persona (CAF, librerie, studi fisioterapici, studi di psicoterapeuti, etc.) per tutto il personale della comunità SISSA.
- E' stato costituito il **Nucleo di ascolto**. Il Nucleo costituito da consigliera di fiducia della SISSA, titolari supporto psicologico, Ombudspersons e Presidente CUG ha la funzione di a) condivisione e confronto tra i diversi attori della rete di ascolto della Scuola; b) Coordinamento ed evidenziazione delle criticità trasversali; c) porre a fattore comune elementi utili all'azione delle singole componenti; d) fornire spunti a disposizione del CUG che potrà poi valutare se e come tradurre tali spunti in proposte di azioni.
- 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. Per migliorare la conoscenza dei servizi, il CUG ha anche affisso in spazi comuni della scuola

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

quali mensa/bar e biblioteca dei volantini informativi dei servizi offerti dalla rete del benessere.

- Durante l' "Orientation Day", svoltosi a novembre 2022 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).

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: Nominale

Tipologia di atto: Decreto direttoriale

Data: 01/02/2023

Organo sottoscrittore: Direttore

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

Figure professionali esperte  
Istituzione sportello di ascolto

## Attività

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

- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

- Piani di formazione del personale
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

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

- 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
- 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

## Considerazioni conclusive

La SISSA dimostra da anni una attenzione concreta ai temi di competenza del CUG. Questa attenzione che nasce da uno sforzo collaborativo delle diverse componenti della Scuola, oltre che da una volontà precisa della sua direzione, si traduce nella messa in opera di uno spettro di azioni particolarmente articolato, specie se raffrontato alle dimensioni relativamente ridotte della SISSA. La SISSA nell'anno 2022 ha redatto un **bilancio di genere** e possiede un **piano di azioni positive** e soprattutto un **piano di eguaglianza di genere** ricchi di iniziative caratterizzate da una dimensione concreta e operativa.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>

Questi documenti, lungi dall'essere dei meri adempimenti amministrativi hanno prodotto dei risultati concreti (e.g., modifica del regolamento per il rimborso delle spese sanitarie, o le iniziative "Women in Physics" o "Parents in Science") e stanno cambiando la cultura e la sensibilità del personale rispetto ai temi dell'inclusività e del benessere lavorativo.

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 si è ulteriormente affinata sia attraverso la costituzione di un **nucleo di ascolto**, che attraverso la *riunione annuale degli attori coinvolti nella promozione e monitoraggio del benessere*. Entrambi fondamentali luoghi di confronto e di collaborazione.

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, sia attraverso l'incoraggiamento di candidature di donne alle selezioni per il personale di ricerca strutturato, ("Women in Physics"), che attraverso il monitoraggio della componente femminile nelle commissioni di concorso e in tutti gli eventi seminariali della scuola. Iniziative altrettanto importanti per incentivare le giovani donne allo studio delle discipline STEM, anche se con un obiettivo più a lungo termine, sono le iniziative come "Maths Junior Days" e tutte le attività di divulgazione scientifica ("SISSA for schools", "Orientation Day") in cui la scuola apre le sue porte alle giovani generazioni per far conoscere i contenuti della ricerca e le persone che ci lavorano.

Nonostante la SISSA sia rappresenti un luogo di lavoro e di studio virtuoso, e 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.

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 vita lavorativa/privata, 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 Grazia Misino e l'Ufficio e l'Area Risorse Umane, nonché l'Ufficio Strategie Sistemi per l'essenziale supporto. Un grazie anche alla Direzione SISSA nelle persone del Prof. Andrea Romanino e del Dott. Marco Rucci che non mancano di mostrare la loro sensibilità e solerzia ad occuparsi di tutte le questioni che riguardano il miglioramento della vita della scuola.

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2023>