



Relazione CUG

Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - 2025

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-2025>

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

2019-2022

[piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/sissa/2019-2022/piano_azioni_positivi_sissa-triennio_2019-2022-anno_2020.pdf)
(1.62 MB)

2021

2019-2022

[piano_azioni_positive_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia_no-triennale/sissa/2019-2022/piano_azioni_positivi_sissa-triennio_2019-2022-anno_2021.pdf)
(1.5 MB)

2022

2022-2024

[piano_azioni_positive_sissa-](#)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

[triennio_2022-2024-anno_2022.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_sissa/2022-2024/piano_azioni_positive_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-2025>



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
Dirigente di livello non generale	Dirigente II Fascia	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI	2	5	6	5	3	3	12	18	11	2
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	1	4	8	8	1	1	3	10	17	1
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI T. DET.	0	0	1	0	0	0	2	3	1	0
Personale non dirigente	TECNOLOGI T. D.	0	4	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	1	10	1	0	0	0	4	2	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	3	0	0	0	0	2	1	0	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ASSOCIATI	0	5	11	7	1	0	1	0	1	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ORDINARI	0	1	13	17	11	0	0	1	2	3

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	47	56	0	1	1	12	27	3	0	0
Totale personale		51	88	40	43	17	16	51	40	36	6
Totale % sul personale complessivo		13,14	22,68	10,31	11,08	4,38	4,12	13,14	10,31	9,28	1,55

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 % ⁽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	3	7	5	2	0	17	40,48	36,96	4	8	9	4	0	25	59,52	30,86
Tra 3 e 5 anni	0	2	2	6	0	10	26,32	21,74	0	5	11	11	1	28	73,68	34,57
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	4	2	11	33,33	23,91	0	1	6	13	2	22	66,67	27,16
Superiore a 10 anni	0	0	2	4	2	8	57,14	17,39	0	1	2	3	0	6	42,86	7,41
Totale	3	9	14	16	4	46			4	15	28	31	3	81		
Totale %	2,36	7,09	11,02	12,60	3,15	36,22			3,15	11,81	22,05	24,41	2,36	63,78		

⁽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⁾
AREA COLLABORATORI T. DET.		Diploma di scuola superiore		1	50,00	1	50,00	2	1,44
AREA COLLABORATORI T. DET.		Laurea		0	0,00	2	100,00	2	1,44
AREA COLLABORATORI T. DET.		Laurea magistrale		0	0,00	2	100,00	2	1,44
AREA COLLABORATORI T. DET.		Dottorato di ricerca		0	0,00	1	100,00	1	0,72
TECNOLOGI T. D.		Laurea		3	100,00	0	0,00	3	2,16

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
TECNOLOGI T. D.	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	2,16
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	16	64,00	9	36,00	25	17,99
AREA COLLABORATORI	Laurea	3	10,71	25	89,29	28	20,14
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	1	12,50	7	87,50	8	5,76
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,44
AREA COLLABORATORI	Master di I livello	0	0,00	3	100,00	3	2,16
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	2,88
AREA FUNZIONARI	Laurea	15	40,54	22	59,46	37	26,62
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	2	40,00	3	60,00	5	3,60
AREA FUNZIONARI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,72
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,72
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	4,32
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	3,60
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,72
Totale personale		52		87		139	
Totale % sul personale complessivo		13,40		22,42		35,82	

⁽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 **142** unità di personale amministrativo, **246** unità di personale di ricerca (assegnisti, ricercatori, e personale docente) e **307** allievi la cui distribuzione di genere è visibile in **Figura 1**. Tutte le figure di questa sezione sono visibili al seguente [link](#)

(https://sissa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/bueti_sissa_it/EbdHAuUIGIZFsODSaFj_pacBAIJSpIdBYt0SWDqFg2HQwQ?e=NnQuV)

Nell'analizzare la composizione del personale 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 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 2024 al 38,4%. Su un totale di 388 persone, le donne sono 149 e gli uomini sono 239 (61%). 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

nel personale tecnico amministrativo (62,7%) e un divario di genere pronunciato tra il personale scientifico (le donne rappresentano il 24,4% del personale di ricerca), **Figura 2**.

Il personale tecnico-amministrativo vede una prevalenza numerica di donne (62,7%). L'andamento della consistenza relativa della componente femminile con la progressione di carriera non mostra un variazioni apprezzabili evidenti rispetto agli anni precedenti. La percentuale femminile ha un valore del 69 % nel caso del personale di area collaboratori, del 59% per l'area funzionari, del 50% per l'area di elevate professionalità, del 86% nell'area collaboratori a tempo determinato e del 17% per quella dei tecnologi (**Figura 3**). Il dirigente generale è un uomo mentre l'unica dirigente non generale di II fascia una donna.

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 di ricerca (assegniste, ricercatrici e docenti) si attesta nel 2024 al 24,4%, con una forbice elevata nel passaggio da posizioni a tempo determinato (ricercatrici lettera A e assegniste), dove la componente femminile si attesta al 29%, a ruoli strutturati dove la componente femminile si attesta al 18% per l'insieme di ricercatrici lettera B e professoresse associate, e al 13% per le professoresse ordinarie (**Figura 4**). Questo andamento è sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente. Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica (vedi **Figura 5**), ovvero assumendo un valore atteso pari al 26% nel personale strutturato, il valore del 13% rappresenta uno scostamento statisticamente molto significativo.

La percentuale femminile è più consistente nell'Area di Neuroscienze (le donne rappresentano il 40% 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% circa di matematici e fisici e' donna). Un aumento significativo rispetto all'anno 2021 (11,1%) che si e' mantenuto negli anni 22-24 si registra invece complessivamente nella categoria strutturata di ricercatore lettera B che si attesta al 50%. 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 ripetuta nel 2023 nell'area di Fisica. Tale iniziativa 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 divario di genere e' presente anche nella componente studentesca. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 25,7% (**Figure 6 e 7**), con variazioni significative tra l'area di neuroscienze (64 %) e quelle di matematica (10%) e fisica (21%, vedi **Figura 7**). Se si guarda allo storico della presenza di studentesse dal 2017 al 2024 (**Figura 8**), si osserva inoltre che queste percentuali non hanno subito fluttuazioni significative.

Le variazioni di genere tra le aree scientifiche di SISSA si registrano anche guardando agli studenti ammessi per l'anno accademico 2024-25 (**Figura 9**) dove l'area di neuroscienze si attesta al 67 %, mentre quelle di matematica e fisica al 12% e 19 % rispettivamente. Il divario nella composizione della componente studentesca è da ricondurre alla minore presenza di candidate agli esami di ammissione (**Figura 10**). Anche questa percentuale varia in maniera significativa nelle diverse aree di ricerca, attestandosi al 17% e 23% nelle aree di matematica e fisica e al 51% nell'area di neuroscienze (**Figure 11 e 12**). Un'iniziativa volta ad eliminare il divario di genere nelle discipline STEM con un obiettivo a lungo termine è il "Maths Junior Days", giornate in cui l'area di matematica di SISSA apre le porte a giovani studentesse/i universitari perché entrino a contatto con la ricerca in matematica. Il CUG annualmente mette a disposizione 2 borse di 200 euro l'una per ragazze che partecipino all'iniziativa.

Nel PTA il possesso di un titolo universitario a livello di master è più frequente tra il personale femminile (20% sul totale di donne) rispetto a quello maschile (6% sul totale di uomini). Il 7% del personale femminile e il 10% di quello maschile è in possesso di un titolo di PhD.

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-2025>

	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⁾
Part Time ≤50%	0	0	1	1	0	2	100,00	4,35	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	22,22	4,35	0	0	4	3	0	7	77,78	8,64
Tempo Pieno	3	9	12	14	4	42	36,21	91,30	4	15	24	28	3	74	63,79	91,36
Totale	3	9	14	16	4	46			4	15	28	31	3	81		
Totale %	2,36	7,09	11,02	12,60	3,15	36,22			3,15	11,81	22,05	24,41	2,36	63,78		

⁽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⁾
PART-TIME ORIZZONTALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	0	4	100,00	1,96
Part time orizzontale al 88,89 %	0	0	1	0	0	1	100,00	0,93	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 50%	0	0	1	1	0	2	100,00	1,87	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PART-TIME VERTICALE AL 66,67 %	0	0	1	0	0	1	50,00	0,93	0	0	1	0	0	1	50,00	0,49
PART-TIME VERTICALE AL 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,98
Personale che fruisce di congedo parentale	0	0	2	2	0	4	23,53	3,74	0	6	5	2	0	13	76,47	6,37
Dipendenti 150 ore	0	2	1	0	0	3	50,00	2,80	1	0	2	0	0	3	50,00	1,47
Permessi motivi personali e familiari	1	7	14	12	4	38	31,93	35,51	3	13	31	31	3	81	68,07	39,71
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	0	2	0	3	30,00	2,80	0	1	2	3	1	7	70,00	3,43
Smart working	3	15	15	18	4	55	37,16	51,40	5	17	34	33	4	93	62,84	45,59
Totale	4	25	35	35	8	107			9	37	78	72	8	204		
Totale %	1,29	8,04	11,25	11,25	2,57	34,41			2,89	11,90	25,08	23,15	2,57	65,59		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

⁽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

I valori percentuali che verranno riportati di seguito sono stati calcolati rispetto al genere (% di donne sul totale di donne e % di uomini sugli uomini). IL 91% sia di uomini che di donne lavorano a tempo pieno.

Le forme di conciliazione attive alla SISSA sono: smart-working, part-time (orizzontale e verticale), permessi orari L.104/1992, permessi giornalieri L.104/1992, congedi parentali orari, congedi parentali giornalieri. Il part-time sia orizzontale che verticale è usufruito solo da una piccola percentuale di personale (~1%) senza sostanziali differenze tra uomini e donne. Lo smart working è usufruito dal 51% degli uomini e dal 46% delle donne. I permessi per motivi personali e familiari sono usufruiti dal 35% degli uomini e 40% delle donne.

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 inoltre prevede inoltre un contributo economico per le studentesse e assegniste di ricerca neo-mamme 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") e sono state stipulate delle convenzioni con asili nido cittadini che offrono la possibilità di accudimento di neonati prima del compimento del tredicesimo mese di vita, cioè prima del 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	27	29,67	64	70,33	91	10,39
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	12	2,91	400	97,09	412	47,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	28	19,31	117	80,69	145	16,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	1,75	224	98,25	228	26,03
Totale permessi	71	8,11	805	91,89	876	

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

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

I congedi parentali e permessi giornalieri e orari (e.g., permessi giornalieri, permessi orari) sono complessivamente usufruiti dal del 90% donne e dal 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. *Da implementare.*
 - Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico (coinvolgimento di SISSA Medialab). *In fase di implementazione.*

In aggiunta al PAP, va segnalata un'iniziativa volta ad incoraggiare la presenza delle donne nel personale di ricerca. L'iniziativa prende il nome di "Women in Physics" ed ha riscosso un buon successo.

Sia nel 2021 che nel 2023 è stata bandita una manifestazione di interesse da parte di giovani ricercatrici per una posizione di ricercatore lettera b in una qualsiasi delle discipline fisiche coperte alla SISSA. A seguito della manifestazione di interesse del 2021 sono state assunte due ricercatrici nelle aree disciplinari di astrofisica e fisica delle alte energie.

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.

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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾	
OBBLIGATORIA SICUREZZA	1296	816	16	16	0	2144	46,29	74,89	1456	608	400	20	4	2488	53,71	61,78

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⁾
Aggiornamento professionale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	4	45	8	0	57	100,00	1,42
Contabilità pubblica	0	7	30	49	14	100	41,15	3,49	0	42	73	28	0	143	58,85	3,55
Diritto Amministrativo	0	0	0	0	0	0	0,00	--	9	0	9	0	0	18	100,00	0,45
Formazione neoassunti	19	23	42	0	0	84	48,84	2,93	15	39	30	4	0	88	51,16	2,19
informatica	0	0	50	95	0	145	100,00	5,06	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Lingua inglese	0	6	36	28		70	16,43	2,44	14	32	114	183	13	356	83,57	8,84
personale e organizzazione	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	55	46	108	6	215	100,00	5,34
Pubblicità e trasparenza	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	0,10
Recovery Plan PNRR	0	0	12	0	0	12	15,38	0,42	0	30	24	12	0	66	84,62	1,64
Sicurezza luoghi di lavoro	0	0	0	88	0	88	100,00	3,07	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tecniche redazione PIAO	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	8	0	0	8	100,00	0,20
Tematiche CUG	8	34	66	96	16	220	27,36	7,68	32	80	194	246	32	584	72,64	14,50
Totale ore	1323	886	252	372	30	2863			1526	890	947	609	55	4027		
Totale ore %	19,20	12,86	3,66	5,40	0,44	41,55			22,15	12,92	13,74	8,84	0,80	58,45		

⁽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?:

Sì

Nel 2021 è stato costituito un gruppo di lavoro (GdL) che si è 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 è 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	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	60,00	2	40,00	5	1,17	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	0	0,00	3	100,00	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	0	0,00	3	100,00	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PTA AREA COLLABORATORI	0	0,00	4	100,00	4	0,93	Donna
PTA AREA COLLABORATORI	1	20,00	4	80,00	5	1,17	Donna
PTA AREA COLLABORATORI	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
PTA AREA COLLABORATORI	1	25,00	3	75,00	4	0,93	Donna
PTA AREA COLLABORATORI	1	25,00	3	75,00	4	0,93	Donna
PTA AREA FUNZIONARI	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
PTA AREA FUNZIONARI	3	60,00	2	40,00	5	1,17	Uomo
PTA AREA FUNZIONARI	0	0,00	4	100,00	4	0,93	Donna
PTA AREA FUNZIONARI	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
PTA AREA FUNZIONARI	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
DIRIGENTE II FASCIA	2	50,00	2	50,00	4	0,93	Uomo
PTA PEO AREE COLLABORATORI-FUNZIONARI	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Uomo
PTA PEO AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Donna
TECNOLOGO T.D.	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
TECNOLOGO T.D.	3	75,00	1	25,00	4	0,93	Uomo
RICERCATORE T.DET. TIPO A	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
RICERCATORE T.DET. TIPO B	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
RICERCATORE T.DET. TIPO B	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	4	100,00	0	0,00	4	0,93	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Donna
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	4	80,00	1	20,00	5	1,17	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	25,00	3	75,00	4	0,93	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	3	100,00	0	0,00	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI INSEGNAMENTO	1	33,33	2	66,67	3	0,70	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI INSEGNAMENTO	2	66,67	1	33,33	3	0,70	Uomo
Totale personale	290		138		428		
Totale % sul personale complessivo	74,74		35,57		110,31		

⁽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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

segnalazione della necessità che 1/3 dei membri sia di genere femminile, salvo 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, salvo impossibilità da motivare.

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.

Nel 2024 su un totale di 131 commissioni di concorso, le donne (1 o 2 su un totale di 3 o 4 membri per commissione) erano presenti nel 75% delle commissioni (99/131), nel 17 % delle quali una donna è stata presidente di commissione.

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	€121186,00	€0,00	€ -121186,00	--
PROFESSORI PRIMA FASCIA	€94721,60	€99191,90	€ 4470,30	4,51
PROFESSORI SECONDA FASCIA	€66019,40	€51110,70	€ -14908,70	-29,17
RICERCATORI UNIVERSITARI	€11629,30	€51922,80	€ 40293,50	77,60
RICERCATORI T.D. lett. A	€44851,40	€23490,70	€ -21360,70	-90,93
RICERCATORI T.D. lett. B	€60494,10	€37711,30	€ -22782,80	-60,41
TECNOLOGI T. D.	€33417,10	€34773,00	€ 1355,90	3,90
AREA COLLABORATORI T. DET.	€0,00	€31918,10	€ 31918,10	100,00
AREA FUNZIONARI T. DET.	€18169,90	€0,00	€ -18169,90	--
AREA COLLABORATORI	€30894,70	€30909,00	€ 14,30	0,05
AREA FUNZIONARI	€38536,80	€35901,60	€ -2635,20	-7,34
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	€43771,70	€48535,60	€ 4763,90	9,82
DIRIGENTE II FASCIA	€0,00	€48535,60	€ 48535,60	100,00

Le percentuali in questa sezione sono calcolate come differenza di retribuzione delle donne rispetto a quella dei colleghi

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

uomini (i.e. differenza salariale/retribuzione delle donne). Nel personale tecnico amministrativo non si riscontrano divari economici statisticamente significativi. Nel personale di ricerca invece il divario economico a sfavore delle donne si registra in maniera significativa tra professori associati (29%), ricercatori a tempo determinato lettera B (60%) e A (91%).

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono Sì
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 2023.

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
- Responsabili di area e capi struttura.

L’indagine, condotta attraverso l’analisi di una serie di indicatori aziendali, ha evidenziato un livello di rischio “medio” per assegnisti/post-doc dell’area sperimentale di neuroscienze.

Il rischio evidenziato riguarda diversi aspetti della vita lavorativa:

1. *Ambienti di lavoro e attrezzature di lavoro.* Il rischio in questo caso è dovuto alla presenza nell’area di neuroscienze di sostanze chimiche e biologiche potenzialmente nocive.
2. *Il ruolo nell’ambito dell’organizzazione.* In questo caso il rischio è dovuto ad una non sempre chiara definizione di ruoli per questo tipo di personale.
3. *Carico di lavoro -ritmo di lavoro.* In questo caso il rischio è dovuto ad un ritmo lavorativo che

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

tende ad essere prefissato e all' uso di attrezzature potenzialmente pericolose.

4. *Evoluzione della carriera.* In questo caso il rischio è dovuto ad un non sempre definito criterio di avanzamento della carriera ed una mancata definizione del sistema di valutazione.
5. *Autonomia decisionale/controllo del lavoro.* In questo caso il rischio è dovuto alla limitata partecipazione a processi decisionali e al fatto che il lavoro dipende da compiti precedentemente svolti da altri.

Sebbene molti degli aspetti lavorativi sopracitati possono rappresentare caratteristiche intrinseche al lavoro sperimentale (e.g. lavorare con attrezzature e/o sostanze potenzialmente rischiose, incertezza legata all'esito degli esperimenti e di conseguenza prospettive meno lineari di carriera, lavoro condiviso tra più persone), il CUG auspica che questi aspetti di rischio vengano costantemente monitorati e che eventualmente vengano messe in atto azioni correttive di cui venga successivamente valutata l'efficacia.

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 (2023).

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 con quesiti appropriati alla categoria.

Il questionario ha ottenuto un tasso di risposta totale pari al 60,6%. Tuttavia, la compilazione del questionario ha percentuali distinte per il personale di ricerca (55%, distinto a sua volta in docenti/ricercatori= 68%; assegnisti= 42%; dottorandi=55%) e PTA (85%).

Il questionario include una sezione centrata sul benessere percepito nell'ambiente di lavoro (temi affrontati e.g., mobbing, discriminazione, equità percepita, senso di appartenenza, relazioni con colleghi) che rivela livelli di soddisfazione piuttosto buoni, punteggio medio tra le categorie 3.7 (su una scala da 1 a 6, in cui i valori più alti indicano un livello maggiore di soddisfazione). Il punteggio più basso fa riferimento all'equità percepita (2.61), mentre quello più alto all'assenza di discriminazioni (4.68).

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 negli ultimi 3 questionari somministrati (2022-23-24) sono state inserite 2 domande che fanno riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo. Il questionario nell'a.a. 2023/24 è stato compilato dal 100% degli allievi poiché la sua compilazione è divenuta obbligatoria per accedere al passaggio di anno di corso. Similmente all'anno precedente il 92% degli studenti ha riportato di non essersi mai sentito discriminato. Mentre l'89% riporta di non aver mai assistito ad episodi di discriminazione. In crescita rispetto all'anno precedente (58%) il 64% degli studenti giudica *elevato* il benessere lavorativo all'interno della scuola, 11% (14% nel 2022) molto elevato e il 19% (23% nel 2022) basso e il 3% (4% e 6.4% nel 2022 e 2021) molto basso. Il 18% degli studenti giudica il servizio di consulenza psicologica abbastanza adeguato mentre il 66 % dice di non poter giudicare (risposta "non applicabile").

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

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 è stato potenziato 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) e dei familiari. Offre supporto per problemi sia professionali che personali. Il servizio è gratuito e può essere erogato sia in italiano che in inglese.

Esistono inoltre convezioni con studi di psicologia e psicoterapia esterni che offrono al personale Sissa scontistica sulle prestazioni.

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. Il servizio è gratuito e può essere erogato in italiano o inglese.

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. Attualmente SISSA dispone di tre ombudspersons (due docenti SISSA e una docente esterna).

Nucleo di Ascolto

Composto da tutti gli attori coinvolti nella promozione e monitoraggio del benessere (CUG, Psicologhe del servizio di Counseling, Consigliera di fiducia, Ombudspersons), medico competente, presidente del presidio di qualità e direttore scientifico della scuola. In nucleo si riunisce annualmente per condividere informazioni avanzare proposte riguardanti il benessere del personale.

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 2023-2024 delle proposte volte a migliorare il

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

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. Analisi di fattibilità per gestione e attivazione delle carriere “alias”. Proposta da realizzare
3. Servizi igienici che siano accessibili a tutte le identità di genere. Proposta da realizzare
4. 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 –“Meeting the speaker”. *Proposta in fase di realizzazione.*
5. Maggior coinvolgimento delle scienziate di SISSA all’aggiornamento/ridefinizione definizione degli obiettivi del GEP *-Proposta realizzata.*

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. Realizzare un vademecum cartaceo e on-line dove si illustra con chiarezza in caso di molestie sessuali, a chi rivolgersi, cosa fare e quali sono le vie percorribili da chi denuncia l’abuso. *Realizzata in collaborazione con la consigliera di fiducia.*
 2. Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico *-Proposta in fase di realizzazione.*
 3. Eliminare da tutti i documenti/facsimili appellativi che facciano riferimento ad una definizione del genere in senso binario *-Proposta in via di realizzazione.*
2. Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
 1. Convenzioni con asili nido presenti sul territorio. *-Proposta 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.*

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 (*proposta realizzata*).
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:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

1. La SISSA nell'anno 2024 ha organizzato i seguenti eventi:
 - Nell'ambito del Festival Scienza e Virgola è stato organizzato il 17/05/2024 un evento dal titolo "Le ribelli. Otto scienziate che hanno cambiato il mondo" che ha affrontato il tema del bilancio di genere nella scienza, anche in prospettiva storica. Evento focalizzato a raccontare il passato, il presente e il futuro della presenza femminile nel mondo accademico e della ricerca.
 - evento organizzato da SISSA Medialab "Racconti di donne e di scienza" che ha affrontato il tema della presenza femminile nelle carriere STEM. L'evento ha coinvolto 4 scuole del Friuli Venezia Giulia con un incontro finale il 02/12/2024 al Teatro Miela di Trieste.
2. Sono state elaborate le linee guida in materia di molestie sessuali con il supporto della Consigliera di fiducia. Queste linee guida mirano a sensibilizzare sugli atteggiamenti inappropriati e a promuovere una cultura di equità, rispetto e sicurezza per tutti. In occasione della giornata internazionale contro la violenza di genere, il CUG ha condiviso via mail a tutta la comunità SISSA un poster contenente tali linee guida.
3. Il CUG ha avviato una discussione con il Consiglio degli studenti per elaborare una proposta relativa all'inserimento di indicazioni gender-free per i servizi igienici, l'obiettivo è stato poi riformulato nel GEP 2025-2027.
4. È stata avviata la revisione della modulistica e dei bandi SISSA con l'obiettivo di adottare formulazioni più inclusive rispetto alle diversità di genere e alle disabilità, con particolare attenzione a diversi moduli SISSA e al Codice di condotta. È stato inoltre introdotto un disclaimer contro l'uso binario del genere, già presente nei bandi e nei documenti ufficiali della SISSA.
5. Il 30 ottobre 2024 è stato organizzato un incontro aperto a tutte le PI della Scuola. L'incontro ha rappresentato un momento di confronto e discussione, volto a raccogliere input e suggerimenti delle PI in vista della stesura del nuovo GEP 2025-2027.
6. Il 26/02/2024 si è tenuto l'evento satellite Power of Diversity in Uncertainty Quantification con panel dedicato con 80% relatrici e 66% co-organizzatrici. Uno dei temi è stata il bilanciamento di genere, oltre a inclusione di minoranze e consapevolezza di diversità.
7. Il 13/5/2024 si è svolto l'evento SISSA Women in Mathematics con 3 seminari di Alumnae SISSA e un panel di discussione sulle tematiche di genere
8. Incontro con la Prof.ssa Jia Liu, Professor IMPU, Director of Centre for Data Driven Cosmology, sul tema "the impact of COVID-19 on women scientists life"
<https://www.nature.com/articles/s41550-022-01830-9>. Evento svoltosi il 30.05.2024.
9. Evento svoltosi a SISSA il 27/11/24 come parte della serie "Unbias"; serie di journal club, seminari e di discussioni informali sul tema dei bias in accademia. Iniziativa promossa dagli studenti SISSA e patrocinata dal CUG. Discussione del seguente lavoro: Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A. et al. Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. Nat Hum Behav 3, 1171-1179 (2019).

Obiettivo:

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

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 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").

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.

1. La SISSA insieme ad altri atenei generalisti italiani ha ottenuto un finanziamento MUR su progetto (progetto "PROBEN") di circa 120k per potenziare e diversificare il benessere della popolazione studentesca. Attraverso il finanziamento sono state intraprese le seguenti azioni:
 - Potenziamento del servizio di consulenza psicologica individuale
 - Attivazione di un servizio di consulenza psicologica di gruppo
 - Assunzione su progetto di una figura professionale che coordini le attività del benessere
 - Incremento delle attività di promozione e comunicazione delle attività del benessere

Sono invece in fase di realizzazione

- corsi di formazione su temi di gestione del personale, leadership and
 - incremento delle attività sportive a disposizione del personale (e.g., corsi di yoga e pilates)
 - attivazione di un servizio di sostegno peer-to-peer
 - somministrazione a studenti PhD e post-doc di un questionario che dia una visione più articolata del loro benessere psicologico.
2. 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.
 3. 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

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.

4. 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. Per migliore la conoscenza dei servizi, il CUG ha anche affisso in spazi comuni della scuola quali mensa/bar e biblioteca dei volantini informativi dei servizi offerti dalla rete del benessere.
5. Durante l'"Orientation Day", che si svolge annualmente e si rivolge agli studenti e alle studentesse che hanno appena iniziato il percorso formativo alla SISSA, viene illustrata 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: 26/02/2024

Organo sottoscrittore: Direttore

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

Dotazione euro:

€2500,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:
€0,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	https://www.sissa.it/welfare/cug
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	

Attività

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

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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

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?

- 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

lavorativo

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

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 egualanza di genere** ricchi di iniziative caratterizzate da una dimensione concreta e operativa. Questi documenti, lunghi 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 in particolare la dott.ssa Silvia Buccaro per l'essenziale supporto. Un grazie anche alla Direzione nelle persone del Prof. Andrea

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2025>

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-2025>