



Portale CUG

Relazione CUG

# Scuola Internazionale Superiore di Studi Avanzati - 2026

*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-2026>

---

[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-2026>

---



## 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	4	5	1	3	8	16	10	2
Personale non dirigente	AREA FUNZIONARI	1	4	9	10	1	1	5	8	22	2
Personale non dirigente	AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	AREA COLLABORATORI T. DET.	0	2	0	0	0	0	2	3	1	0
Personale non dirigente	TECNOLOGI	1	4	0	1	0	0	1	0	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. A	0	12	0	0	0	0	4	2	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. lett. B	0	3	0	0	0	0	3	1	0	0
Personale non dirigente	RICERCATORI T.D. TENURE TRACK	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	PROFESSORI ASSOCIATI	0	8	12	7	1	0	2	2	1	0

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	PROFESSORI ORDINARI	0	1	16	17	9	0	0	0	2	4
Personale non dirigente	ASSEGNISTI DI RICERCA	28	49	1	0	0	13	20	4	0	0
Personale non dirigente	Contratti di ricerca art. 22 L. 240/2010	8	2	0	0	0	4	2	0	0	0
Personale non dirigente	INCARICHI DI RICERCA	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		41	93	42	44	12	21	47	37	40	8
Totale % sul personale complessivo		10,65	24,16	10,91	11,43	3,12	5,45	12,21	9,61	10,39	2,08

### 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	3	9	13	18	2	45	36,00	100,00	4	13	24	35	4	80	64,00	100,00
Totale	3	9	13	18	2	45			4	13	24	35	4	80		
Totale %	2,40	7,20	10,40	14,40	1,60	36,00			3,20	10,40	19,20	28,00	3,20	64,00		

<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>
AREA COLLABORATORI T. DET.	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	1,43
AREA COLLABORATORI T. DET.	Laurea		0,00	2	100,00	2	1,43
AREA COLLABORATORI T. DET.	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	2,14
AREA COLLABORATORI T. DET.	Dottorato di ricerca	0	0,00	1	100,00	1	0,71

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
TECNOLOGI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	0,71
TECNOLOGI	Laurea magistrale	2	100,00	0	0,00	2	1,43
TECNOLOGI	Dottorato di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	2,86
AREA COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	13	56,52	10	43,48	23	16,43
AREA COLLABORATORI	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	5,71
AREA COLLABORATORI	Laurea magistrale	1	4,76	20	95,24	21	15,00
AREA COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	1,43
AREA COLLABORATORI	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,43
AREA FUNZIONARI	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	7,14
AREA FUNZIONARI	Laurea	2	33,33	4	66,67	6	4,29
AREA FUNZIONARI	Laurea magistrale	14	35,90	25	64,10	39	27,86
AREA FUNZIONARI	Dottorato di ricerca	4	57,14	3	42,86	7	5,00
AREA FUNZIONARI	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	0,71
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,71
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Laurea magistrale	2	50,00	2	50,00	4	2,86
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,71
Totale personale		53		87		140	
Totale % sul personale complessivo		13,55		22,25		35,81	

<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 **142** unità di personale amministrativo, **243** unità di personale di ricerca (assegnisti, ricercatori, e personale docente) e **333** allievi la cui distribuzione di genere è visibile in **Figura 1**.

Tutte le figure sono visibili al seguente [link](#)

[https://sisxa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/buetti\\_sissa\\_it/IQAAJQYG9XyXTaxb3\\_wudg2zAWPMi1Ym2A17fqKbvbrmMho?e=6QOHNc](https://sisxa-my.sharepoint.com/:b/g/personal/buetti_sissa_it/IQAAJQYG9XyXTaxb3_wudg2zAWPMi1Ym2A17fqKbvbrmMho?e=6QOHNc)

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 2025 al 40%. Su un totale di 385 persone, le donne sono 153 e gli uomini sono 232 (60%). 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 (62%) e un divario di genere pronunciato tra il personale scientifico (le donne rappresentano il 26,7% del personale di ricerca, **Figura 2**).

Il personale tecnico-amministrativo vede una prevalenza numerica di donne (62%). 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 69,6 % nel caso del personale di area collaboratori, del 60,3% per l'area funzionari, del 50% per l'area di elevate professionalità, del 75% nell'area collaboratori a tempo determinato e del 14,3% per quella dei tecnologi (**Figura 3**). Il dirigente generale è un uomo mentre l'unica dirigente non generale di II fascia è 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 2025 al 26,7% in leggero incremento rispetto al 2024 (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 33%, a ruoli strutturati dove la componente femminile si attesta al 23% per l'insieme di ricercatrici in posizioni tenure-track e professoresse associate, e al 12% per le professoresse ordinarie (**Figura 4**). Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica (vedi **Figura 5**), ovvero assumendo un valore atteso pari al 28% nel personale strutturato, il valore del 12% 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 9,5% di matematici e l'11,4% dei fisici e' donna, **Figura 6**). Un aumento significativo rispetto all'anno 2021 (11,1%) che si e' mantenuto negli anni 22-24-25 si registra invece complessivamente nella categoria tenure-track che si attesta al 45%. 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 28% con variazioni significative tra l'area di neuroscienze (63%) e quelle di matematica (13%) e fisica (22%, vedi **Figura 8**). Se si guarda allo storico della presenza di studentesse dal 2017 al 2025, 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 2025-26 (**Figura 9**) dove l'area di neuroscienze si attesta al 57 %, mentre quelle di matematica e fisica al 13% e 31 % 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 20% e 24% nelle aree di matematica e fisica e al 51% nell'area di neuroscienze. 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 laurea magistrale (I e II livello) è più frequente tra il personale femminile (60% sul totale di donne) rispetto a quello maschile (38% sul totale di uomini). L'8% del personale femminile e il 15% 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

### 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	1	1	0	2	100,00	4,44	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	25,00	4,44	0	0	4	2	0	6	75,00	7,50
Tempo Pieno	3	9	12	15	2	41	35,65	91,11	4	13	20	33	4	74	64,35	92,50
Totale	3	9	13	18	2	45			4	13	24	35	4	80		
Totale %	2,40	7,20	10,40	14,40	1,60	36,00			3,20	10,40	19,20	28,00	3,20	64,00		

<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>
PT orizzontale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	2	1	5	100,00	2,46
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 88,89%	0	0	1	1	0	2	100,00	1,74	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT verticale 18h	0	0	1	1	0	2	100,00	1,74	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT verticale 24h	0	0	0	1	0	1	100,00	0,87	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT verticale 30h	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,49
Personale che fruisce di congedo parentale	0	1	4	1	0	6	33,33	5,22	0	6	5	1	0	12	66,67	5,91
Dipendenti 150 ore	1	1	0	0	0	2	33,33	1,74	1	1	2	0	0	4	66,67	1,97
Permessi motivi personali e familiari	3	10	14	12	5	44	34,38	38,26	4	12	33	31	4	84	65,63	41,38
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	1	1	0	2	0	4	33,33	3,48	0	1	2	3	2	8	66,67	3,94
Smart working	4	13	14	17	6	54	37,76	46,96	4	12	34	34	5	89	62,24	43,84
Totale	9	26	34	35	11	115			9	32	79	71	12	203		
Totale %	2,83	8,18	10,69	11,01	3,46	36,16			2,83	10,06	24,84	22,33	3,77	63,84		

<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

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% di uomini e il 92% 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 (~2%) senza sostanziali differenze tra uomini e donne. Lo smart working è usufruito dal 47% degli uomini e dal 44% delle donne. I permessi per motivi personali e familiari sono usufruiti dal 38% degli uomini e 41% 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 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") 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4	3,31	117	96,69	121	10,60
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	380	51,21	362	48,79	742	64,97
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	22	51,16	21	48,84	43	3,77
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	17	7,20	219	92,80	236	20,67
Totale permessi	423	37,04	719	62,96	1142	

<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

I permessi giornalieri e orari (e.g., permessi giornalieri, permessi orari) sono complessivamente usufruiti dal 4% donne e dal 3% degli uomini. I congedi parentali sono complessivamente usufruiti dal 5% di uomini e 6% di donne.

## 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 nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) 2025-2028 è stato inserito nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO 2025-2027) della SISSA. L'attuazione del PAP 2026-2028 si sviluppa in continuità con le progettualità ministeriali avviate dal 2024 (Progetto PROBEN e PROBEN 2), che hanno orientato l'azione della Scuola - in collaborazione con il CUG - verso una forte valorizzazione dell'obiettivo della **tutela del benessere psicofisico del personale**, con particolare attenzione alla componente studentesca.

Nel quadro del primo Progetto PROBEN, avviato nel 2024 con il coordinamento dell'Università della Calabria e il coinvolgimento della SISSA in qualità di partner, la Scuola ha realizzato - in stretta collaborazione con il CUG - una serie di interventi mirati a promuovere il benessere psicologico e organizzativo della propria comunità, con un focus specifico sulla popolazione studentesca e in piena coerenza con le azioni previste dal Piano Azioni Positive. Le azioni realizzate hanno incluso (vedi anche sezione relativa alla Performance):

- il potenziamento del servizio di supporto psicologico (dicembre 2024 - settembre 2025);
- l'attivazione di un incarico specialistico per la promozione del benessere psicofisico (gennaio - ottobre 2025);
- lo svolgimento di attività di counseling di gruppo (febbraio - settembre 2025);
- un programma di formazione rivolto sia al personale di ricerca che al personale tecnico-amministrativo (maggio - ottobre 2025) sul potenziamento delle soft skills (e.g., comunicazione, leadership, gestione del tempo, flessibilità) .
- l'attivazione di un ciclo di seminari centrati sul ruolo delle donne nella scienza e nella vita accademica (maggio - ottobre 2025)
- L'attivazione di attività sportive come per esempio corsi di yoga, pilates e camminate "riflessive" sul Carso. Queste ultime, condotte da un professionista della salute mentale, avevo l'obiettivo di unire l'attività sportiva a riflessioni su temi legati al benessere psicologico (luglio - ottobre 2025)

Tali interventi hanno rappresentato un'opportunità concreta per consolidare l'impegno della Scuola nella promozione del benessere organizzativo e nella prevenzione del disagio psicologico, contribuendo attivamente alla costruzione di un ambiente inclusivo e attento al benessere della propria comunità.

Sulla scia dei risultati positivi raggiunti con il primo progetto, la SISSA ha confermato e rafforzato il proprio impegno aderendo, anche per il 2026, al nuovo Progetto ministeriale PROBEN 2, ottenendo un ulteriore finanziamento in qualità di partner, con l'Università degli Studi della Calabria confermata nel ruolo di soggetto capofila.

In continuità con le esperienze già maturate, il Piano Azioni Positive 2026-2028 assume piena coerenza con gli obiettivi di PROBEN 2 e orienta le azioni della Scuola - in stretto raccordo con il CUG - verso ambiti di intervento che potranno coinvolgere, oltre alla componente studentesca, anche il personale accademico e tecnico-amministrativo. In particolare, si intende concentrare l'attenzione sui seguenti obiettivi:

1. Potenziamento dei Servizi di Counseling Psicologico mediante un nuovo modello a tre livelli di

assistenza

2. Realizzazione di incontri formativi e di sensibilizzazione sul benessere organizzativo e psicologico
3. Potenziamento di iniziative psico-fisiche basate sulla psicologia ambientale e lo sport
4. Promozione di comportamenti consapevoli a favore del benessere psico-fisico rivolto al personale tecnico-amministrativo

In fase di realizzazione è la convezione con un servizio di psichiatria a cui le psicologhe del counseling psicologico si potranno rivolgere in caso si riterrà opportuno.

### 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>
OBBLIGATORIA SICUREZZA	468	214	88	62	12	844	37,93	33,27	776	272	153	156	24	1381	62,07	24,79
Aggiornamento professionale	0	0	29	0	0	29	15,03	1,14	4	19	27	91	23	164	84,97	2,94
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	22	60	0	82	100,00	1,47
Comunicazione e informazione	0	0	0	32	0	32	43,24	1,26	0	0	0	42	0	42	56,76	0,75
Contabilità pubblica	10	119	95	131	32	387	25,16	15,25	48	232	472	371	28	1151	74,84	20,66
Contratti pubblici	32	97	45	23	40	237	45,14	9,34	0	64	5	183	36	288	54,86	5,17
Formazione neoassunti	16	28	8	0	0	52	48,15	2,05	8	28	12	8	0	56	51,85	1,01
Gestione fondi europei: europrogettazione programmi, progetti e rendicontazione	0	0	0	0	8	8	15,38	0,32	0	8	36	0	0	44	84,62	0,79
informatica	52	56	97	265	4	474	44,72	18,68	24	75	166	273	48	586	55,28	10,52
Lingua inglese	41	95	209	106	5	456	25,57	17,97	72	236	492	488	39	1327	74,43	23,82
personale e organizzazione	0	4	0	0	0	4	1,18	0,16	0	89	116	129	0	334	98,82	6,00
Pubblicità e trasparenza	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	20	0	20	100,00	0,36
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	34	4	0	38	100,00	0,68
trasferimento tecnologico	0	0	14	0	0	14	19,72	0,55	0	9	48	0	0	57	80,28	1,02
Totale ore	619	613	585	619	101	2537			932	1032	1583	1825	198	5570		
Totale ore %	7,64	7,56	7,22	7,64	1,25	31,29			11,50	12,73	19,53	22,51	2,44	68,71		

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

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

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

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

Sì

Nel 2021 e' stato costituito un gruppo di lavoro (GdL) che si e' occupato della stesura del piano di uguaglianza di genere

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

(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	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	75,00	1	25,00	4	1,35	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA LABORATORIO INTERDISCIPLINARE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA LABORATORIO INTERDISCIPLINARE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
ASSEGNI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
ASSEGNI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA FISICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA MATEMATICA	4	80,00	1	20,00	5	1,69	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA MATEMATICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
CONTRATTI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
INCARICHI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
INCARICHI DI RICERCA AREA FISICA	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
INCARICHI DI RICERCA AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
INCARICHI DI RICERCA AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PTA AREA COLLABORATORI	3	75,00	1	25,00	4	1,35	Uomo
PTA AREA COLLABORATORI	1	25,00	3	75,00	4	1,35	Donna
PTA AREA COLLABORATORI	3	75,00	1	25,00	4	1,35	Uomo
PTA AREA COLLABORATORI	3	75,00	1	25,00	4	1,35	Uomo
PTA PEV AREE COLLABORATORI-FUNZIONARI	1	25,00	3	75,00	4	1,35	Uomo
PTA PEO AREA COLLABORATORI	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
PTA PEO AREA FUNZIONARI	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
RTD - RTT	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
RTD - RTT AREA MATEMATICA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
RTD - RTT AREA MATEMATICA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
RTD - RTT AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
RTD - RTT AREA NEUROSCIENZE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA SCATTI STIPENDIALI DOCENTI	3	75,00	1	25,00	4	1,35	Donna
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	5	100,00	0	0,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. II FASCIA	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	3	60,00	2	40,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	4	80,00	1	20,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	4	80,00	1	20,00	5	1,69	Uomo
PROCEDURA PER NOMINA PROF. I FASCIA	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	0	0,00	3	100,00	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Donna
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	3	100,00	0	0,00	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI COLLABORAZIONE	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI INSEGNAMENTO	1	33,33	2	66,67	3	1,01	Uomo
PROCEDURA PER INCARICO DI INSEGNAMENTO	2	66,67	1	33,33	3	1,01	Uomo
Totale personale	191		105		296		

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Totale % sul personale complessivo	48,85		26,85		75,70		

<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.

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 2025 su un totale di 90 commissioni di concorso, almeno una donna era presente nel 77% delle commissioni (70/90), nel 27 % 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. Il monitoraggio annuale ha rivelato che nel 2025 la presenza di donne relatrici presenti ad eventi non specialistici è stata >50%

### 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	€134500,00	€0,00	€ -134500,00	--
PROFESSORI ORDINARI	€97845,80	€99516,30	€ 1670,50	1,68
PROFESSORI ASSOCIATI	€62764,60	€60822,30	€ -1942,30	-3,19
RICERCATORI UNIVERSITARI	€0,00	€51049,50	€ 51049,50	100,00
RICERCATORI T.DET. lett. A	€35015,80	€36302,80	€ 1287,00	3,55
RICERCATORI T.DET. lett. B	€51845,40	€54301,80	€ 2456,40	4,52
RICERCATORI T.D. TENURE TRACK	€49964,10	€0,00	€ -49964,10	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
TECNOLOGI	€33188,10	€32318,90	€ -869,20	-2,69
AREA COLLABORATORI T. DET.	€26492,20	€26502,40	€ 10,20	0,04
AREA COLLABORATORI	€27723,50	€27940,40	€ 216,90	0,78
AREA FUNZIONARI	€33138,80	€34192,70	€ 1053,90	3,08
AREA ELEVATE PROFESSIONALITA'	€46327,10	€48782,70	€ 2455,60	5,03
DIRIGENTE II FASCIA	€0,00	€86427,90	€ 86427,90	100,00

Sia nel personale tecnico amministrativo che in quello di ricerca non si riscontrano divari economici 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. Valutazione del rischio Stress lavoro-correlato (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).

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 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 (2025)

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 (2024).

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 60,1%. Tuttavia, la compilazione del questionario ha percentuali distinte per il personale di ricerca (53,7%, distinto a sua volta in docenti/ricercatori= 71,3%; assegnisti= 53,1%; dottorandi=56,2%) e PTA (87,1%).

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 e' 3.7 (su una scala da 1 a 6, in cui i valori più alti indicano un livello maggiore di soddisfazione). Livelli di soddisfazione più bassi sono quelli relativi all'equità percepita (2.63), e alla carriera e sviluppo professionale (2.8) mentre quello più alto fa riferimento all'assenza di discriminazioni (4.75).

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 a partire dal 2022 sono state inserite 2 domande che fanno riferimento alla discriminazione e al benessere lavorativo. Il questionario nell'a.a. 2024/25 è stato compilato dal 98% degli allievi poiché' la sua compilazione è divenuta obbligatoria per accedere al passaggio di anno di corso. Similmente all'anno precedente il 93% degli studenti ha riportato di non essersi mai sentito discriminato ne' di aver mai assistito ad episodi di discriminazione. // 58% degli studenti giudica *elevato* il benessere lavorativo all'interno della scuola (64% nell'anno 2024), il 14% (11% nel 2024) molto elevato, il 23% (18% nel 2024) basso e il 2% (3% nel 2024) molto basso. Il 15% degli studenti giudica il servizio di consulenza psicologica abbastanza adeguato, il 7% estremamente efficiente mentre il 9% lo giudica piuttosto inefficiente con margine di miglioramento. Il 64 % dice di non poter giudicare (risposta "non applicabile").

### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

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 2024-2025 delle proposte volte a migliorare il benessere del personale, la maggior parte delle quali sono state accolte prontamente dalla scuola.

In particolare:

1. Analisi di fattibilità per gestione e attivazione delle carriere "alias". Proposta realizzata. L'Ufficio Segreteria Didattica ha confermato la possibilità di attivare carriere "alias".
2. Servizi igienici che siano accessibili a tutte le identità di genere. 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 -“Meeting the speaker”. *Proposta in fase di realizzazione.*

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).

- Azioni volte alla promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità.
  1. Organizzazione di seminari di storia della scienza che siano diretti a svelare il contributo delle donne allo sviluppo scientifico -*Proposta realizzata.*
  2. Eliminare da tutti i documenti/facsimili appellativi che facciano riferimento ad una definizione del genere in senso binario -*Proposta in via realizzazione.*
  3. Valutare la possibilità di istituire un contributo economico dedicato per supportare professori e ricercatori con disabilità in visita presso la SISSA, al fine di coprire eventuali costi relativi ad accompagnatori o ausili specifici necessari per consentire loro di partecipare pienamente alle attività accademiche -*Proposta in fase di attuazione*
- Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale o di studio e familiare.
  1. Convenzioni con asili nido presenti sul territorio. -*Proposta realizzata.*
  2. Predisposizione di aree “genitoriali” (aree allattamento). -*Proposta realizzata*
- Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.
  1. Pensare a possibilità di convenzioni con professionisti della salute mentale (psichiatri/psicoterapeuti) presenti sul territorio -*Proposta in fase di realizzazione.*

#### 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:

Obiettivo 1: Rafforzare il ruolo del CUG favorendone la partecipazione ai tavoli di contrattazione e garantire formazione contin

**Si è lavorato al rafforzamento del ruolo del CUG attraverso:**

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 nel 2023 di questa iniziativa che si traduce in una riunione annuale "allargata" del nucleo di ascolto.

2. Partecipazione attiva alla nuova 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; Promozione dello sviluppo della cultura di genere

## La SISSA nell'anno 2025 ha organizzato i seguenti eventi:

1. "Rima d'origine", progetto artistico in cui donne provenienti da 4 continenti (incluse scienziate SISSA) scrivono poesie delle loro poetesse preferite, nelle lingue d'origine e in traduzione italiana. Evento organizzato da ILAS con patrocinio del CUG.
  2. Presentazione del libro "Il teorema di Margherita", dove viene esplorata l'ossessione per il successo, la paura del fallimento e la ricerca di sé oltre le aspettative accademiche di una brillante studentessa di matematica. Evento organizzato da ILAS.
  3. Presentazione del libro "Ascensione" che racconta la storia di una giovane biologa olandese. Evento organizzato da ILAS.
  4. Presentazione del libro "Gravidanza per altre persone. Tra disinformazione, discriminazioni e diritti negati". Il libro che racconta le tecniche di procreazione assistita che esistono da oltre cinquant'anni e hanno trasformato il concetto di genitorialità. Evento organizzato da SISSA Medialab.
  5. "La scienza delle donne", conversazioni/seminari sul contributo delle donne nella scienza e nell'accademia. Eventi organizzati dal CUG come parte delle iniziative PROBEN.
- 04/06/2025 Prof. Lucia Votano (prima donna a dirigere I laboratori di fisica del Gran Sasso) "Neutrino, a lifelong passion"
  - 04/09/2025 Silvia Bencivelli (scrittrice e giornalista scientifica) "the Revolution of Normality - Women in Science Beyond the Myth of the Pioneer"
  - 23/09/2025 Prof. Marilù Chiofalo (University of Pisa) "Subjectivity and In/Discipline in Science: a Gender Perspective"
  - 23/09/2025 Ms. Jo Hunter (CEO of 64 million artists) "Prioritising ideas in a challenging climate". Conversazione su benessere, creatività e scienza.
6. 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.
  7. 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.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

## Obiettivo:

Attuazione di 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.**

1. 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.
2. 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.
3. 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").
4. Diversamente dal passato si e' stabilito che i seminari scientifici generalisti ("colloquia") si svolgano alle 14.00 piuttosto che alle 17.00. Il cambio orario e' pensato a favorire la conciliazione tra le esigenze lavorative e quelle legate all'accudimento dei figli.

## Obiettivo:

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

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. Il progetto PROBEN, finanziato dal MUR, si inserisce in una strategia nazionale finalizzata a promuovere

il benessere psicofisico e a contrastare il disagio psicologico ed emotivo nella popolazione studentesca

universitaria. La SISSA, in qualità di partner di un consorzio comprendente 10 atenei guidati dall'università della Calabria ha declinato il progetto in un insieme strutturato di interventi mirati alla sua comunità composta da studenti, ricercatori, docenti e personale tecnico-amministrativo.

A livello SISSA, le finalità del progetto sono in linea con il Gender Equality Plan (GEP), con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e con obiettivi specifici del Piano delle Azioni Positive

(PAP) in particolare con i seguenti obiettivi:

- Promozione della cultura della parità di genere, lingua, e contro le discriminazioni derivanti da condizioni di disabilità,
- Favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.

A SISSA il progetto e' coordinato dal CUG.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

Attraverso il finanziamento nel periodo compreso tra gennaio e settembre 2025 sono state intraprese le seguenti azioni:

- **Potenziamento del servizio di consulenza psicologica individuale**, con un incremento di 2 ore settimanali rispetto alle 12 ore già attive
- **Organizzazione di un corso di formazione per il personale docente** su temi di leadership (*Research Leadership*)
- **Organizzazione di un corso di formazione per il personale femminile**, sia di ricerca sia tecnico-amministrativo, su temi di leadership (*Women in Leadership*)
- **Attivazione di un servizio di consulenza psicologica di gruppo**
- **Organizzazione di passeggiate nella natura**, con momenti di riflessione su temi legati al benessere psicologico
- **Incremento delle attività sportive a disposizione del personale**, ad esempio attraverso corsi di yoga e pilates
- **Rafforzamento delle attività di promozione e comunicazione** relative alle iniziative sul benessere
- **Assunzione di una figura professionale dedicata al coordinamento delle attività di benessere**
- **Sviluppo di attività di ricerca sul benessere psicologico**, inclusa la somministrazione di un questionario a dottorandi e post-doc per ottenere una visione articolata del loro benessere. I dati raccolti sono stati condivisi con i partner del consorzio PROBEN, al fine di contribuire a una valutazione complessiva del benessere universitario.

La SISSA, in collaborazione con gli altri partner, ha ottenuto un secondo finanziamento PROBEN per l'anno 2026

2. 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 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 migliorare 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:	Atto direttoriale
Data:	26/02/2024
Organo sottoscrittore:	Directore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€2500,00
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	<a href="https://www.sissa.it/welfare/cug">https://www.sissa.it/welfare/cug</a>
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	4
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
Tipologia personale consulenziale esterno:	Consigliera di fiducia Figure professionali esperte Istituzione sportello di ascolto RSU

## Attività

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

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

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

- 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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing

## 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. 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. Un importante contributo al cambiamento culturale, orientato a una maggiore sensibilità verso i temi del benessere e della cura delle relazioni interpersonali, è stato offerto dall'implementazione delle attività legate al progetto **PROBEN**. Il progetto, non solo ha realizzato delle attività di promozione del benessere ma è servito a dare visibilità al CUG, alle sue finalità e azioni.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-scuola-internazionale-superiore-di-studi-avanzati-2026>

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 seminari 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 Cchools", "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 e' inferiore nelle posizioni strutturate piu' 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 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-2026>