

RELAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA SISSA.

ANNO 2018.

Questa relazione è redatta ai sensi dell'art. 3.3 della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", emessa in via congiunta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e dal Ministro per le pari opportunità, che prevede che il CUG rediga entro il 30 marzo di ogni anno una relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing.

Il CUG della SISSA è stato costituito con D.D. 440 del giorno 8 novembre 2013.

Il CUG ringrazia la prof.ssa Menini, presidentessa del CUG nel corso dell'anno 2018, per il prezioso apporto alla presente relazione. Ringrazia inoltre tutti i componenti del CUG da poco rinnovato per l'importante lavoro svolto nel 2018 e negli anni precedenti.

LINEE di INTERVENTO

Nel corso dell'anno 2018, al fine di incrementare la formazione in materia di pari opportunità ed al fine di migliorare le condizioni riguardanti il benessere lavorativo del personale, la SISSA ha proseguito gli interventi sulle seguenti linee:

- 1) Azioni volte alla promozione della cultura della parità**
- 2) Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale e familiare**
- 3) Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale**

1 – Linea di intervento: Azioni volte alla promozione della cultura della parità

Progettazione e realizzazione di iniziative tese alla promozione e allo sviluppo della cultura della differenza di genere e delle pari opportunità, anche mediante l'attivazione di percorsi formativi mirati e la partecipazione ed organizzazione di incontri e convegni sul tema delle Pari Opportunità.

Linee guida per il bilancio di genere tra relatori/relatrici

Il CUG ha promosso negli scorsi anni l'adozione di linee guida volte ad incoraggiare il bilancio di genere tra relatori/relatrici di Congressi scientifici ed eventi pubblici organizzati dalla SISSA poiché in numerosi eventi scientifici è stata evidenziata una chiara sproporzione tra il numero di relatrici e quello di relatori al punto che talvolta la presenza femminile è assente. 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.

Al fine di implementare le linee guida indicate, è stata formata una Commissione per il bilancio di genere costituita da due referenti per ogni Area e un referente per il Laboratorio Interdisciplinare. Tale commissione ha riportato i seguenti dati per l'anno 2018.

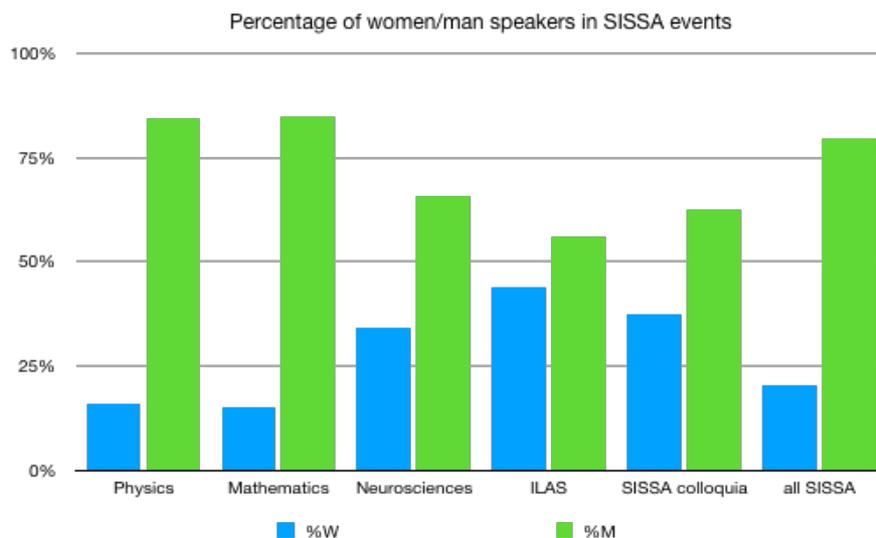
La SISSA ha organizzato 8 Colloquia: 3 donne 38%, 5 uomini 62%.

Il Laboratorio Interdisciplinare ha organizzato 5 eventi con un totale di 57 speakers. La percentuale di relatrici donne è stata superiore al 30% in tutti gli eventi, con una presenza media del 44%.

L'Area Fisica ha organizzato 12 attività con un totale di 286 speakers. La percentuale media di relatrici donne è stata dell'16%.

L'Area Matematica ha organizzato 17 attività con un totale di 237 speakers. La percentuale media di relatrici donne è stata del 15%. La presenza femminile è stata inferiore al 10% in 7 delle 17 attività.

L'Area Neuroscienze ha organizzato 3 attività con un totale di 85 speakers. La percentuale media di relatrici donne è stata del 34%. Uno dei tre eventi non ha visto presenza femminile.



Il CUG ringrazia la Commissione per il bilancio di genere per l'importante lavoro svolto.

Commissioni di concorso

L'art. 57 comma 1a del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso".

Al fine di monitorare l'applicazione della norma, sono stati raccolti e riportati in appendice i dati riguardanti la rappresentanza femminile nelle commissioni di concorso. I dati mostrano che le commissioni di concorso per PTA hanno visto la partecipazione di almeno un terzo di donne in 4 casi

su 5. Diversa è la situazione nel caso dei concorsi per personale scientifico strutturato: solo 4 casi su 10 hanno visto un terzo di donne tra i componenti della commissione. Se da una parte questa carenza può essere considerata una conseguenza della minore presenza di donne, e dunque di potenziali commissarie, specie in alcune classi concorsuali, dall'altra è importante che venga perseguita la possibilità di coinvolgere potenziali commissarie, in particolare esterne alla SISSA. Sarà cura del CUG predisporre proposte di monitoraggio in questo senso.

L'assenza di donne nelle commissioni di concorso è ancora più evidente nel caso degli assegni di ricerca. In questo caso solo 8 commissioni su 43, ed in particolare nessuna delle 28 commissioni di concorso nelle aree prevalentemente teoriche, hanno visto la presenza di un terzo di donne. Questo dato riflette in parte la bassa percentuale femminile nel personale scientifico strutturato, specie nelle aree prevalentemente teoriche, come discusso in seguito.

Organizzazione e promozione di eventi sul tema Donne e Scienza.

Febbraio 2018

Il CUG ha accolto la richiesta da parte di alcune assegniste di ricerca di celebrare l'[International Day of Women and Girls in Science](#), istituito il giorno 11 Febbraio di ogni anno dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite. In collaborazione con l'Unità di comunicazione della SISSA sono stati contattati il Centro Internazionale di Fisica Teorica "Abdus Salam" (ICTP) e l'Organization for Women in Science for the Developing World (OWSD) per organizzare due eventi celebrativi.

Il primo evento si è svolto all'Antico Caffè San Marco di Trieste il 7 febbraio 2018 alle 18:00 e ha coinvolto la maggior parte delle istituzioni scientifiche triestine. Dopo una breve presentazione da parte di rappresentanti di ogni istituzione scientifica sulla presenza di studentesse e ricercatrici in ogni ente, si è svolta una discussione su quali siano le sfide da affrontare per la comunità, i possibili eventi da organizzare e le strategie da adottare per perseguire l'obiettivo di una partecipazione egualitaria delle donne alla ricerca e alle carriere scientifiche.

Il secondo evento si è svolto il 9 Febbraio 2018 nella sede dell'ICTP dalle ore 10.00 alle 11.00. In quell'occasione, un gruppo di ricercatrici della SISSA e dell'ICTP hanno raccontato a un pubblico di studenti e studentesse delle scuole superiori di Trieste la loro esperienza nella ricerca.

9 maggio 2018

La SISSA ha organizzato l'evento pubblico **“When Women in Science Get Together: the Role of Networks”** nel corso del quale si sono discusse la condizione delle donne scienziate, le problematiche e i progressi ottenuti, in particolare grazie al lavoro di organizzazioni e progetti attivi nelle diverse discipline a livello nazionale e internazionale. Si è evidenziato come le reti di ricercatrici svolgano un ruolo fondamentale nel tentativo di trovare una soluzione concreta alla ridotta presenza femminile in ambito accademico e per questo devono essere promossi e sostenuti. In seguito al confronto è stato pubblicato il [Manifesto on the Role of Women Networks in Research](#) firmato da ricercatrici di fama internazionale e da delegate di diverse reti internazionali di scienziate.

9 maggio 2018

Il CUG ha organizzato il seminario [Women in Math and Science: Participating, Surviving, and Succeeding](#), relatrice la Prof.ssa Lynne Walling, School of Mathematics, University of Bristol, UK. Sono stati discussi i pregiudizi consapevoli e inconsapevoli che influenzano i processi decisionali e i possibili approcci per contrastarli, in particolar modo in ambito accademico.

17 ottobre 2018

La Prof.ssa Marcella Corsi, docente di Economia presso l'Università di Roma La Sapienza ha tenuto il seminario **“Gender equality in the European Union: major issues and criticalities”** nel corso del quale ha illustrato come una maggiore parità di genere potrebbe avere considerevoli effetti positivi

sugli individui e sulla società nel suo complesso. La parità di genere favorirebbe l'aumento del prodotto interno lordo, alzando i livelli di occupazione e produttività, e risponderebbe alle sfide associate all'invecchiamento della popolazione dell'Unione Europea. Sono state discusse le attuali criticità, a livello nazionale e globale.

2 – Linea di intervento: Azioni volte a favorire la conciliazione della vita professionale e familiare

Attivazione di servizi a sostegno della genitorialità, con particolare riferimento alle tematiche degli asili nido e dei servizi di supporto per la cura dei figli (centri estivi), alla promozione di progetti di telelavoro e all'attivazione di modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una più flessibile articolazione dell'orario di servizio.

ASILO NIDO:

La SISSA ha proseguito nella propria struttura l'erogazione di un servizio di asilo nido rivolto a coloro che hanno un rapporto di lavoro/ricerca/collaborazione (personale amministrativo e tecnico, docenti, ricercatori, assegnisti, borsisti, allievi, collaboratori) con la finalità di consentire la conciliazione tra vita professionale, impegni di studio/ricerca e vita familiare e di offrire ai bambini un luogo di cura, socializzazione e formazione per lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Le modalità di contribuzione alla retta dell'asilo nido sono distinte in varie fasce a seconda del reddito calcolato sulla base dell'ISEE.

CENTRI ESTIVI:

La SISSA ha continuato a stipulare ogni anno delle convenzioni con Enti che gestiscono Centri Estivi al fine dell'inserimento dei figli dei propri dipendenti, la cui età sia compresa tra i 3 ed i 13 anni, durante il periodo estivo, e contribuisce nei limiti delle risorse stanziare per tale istituto al costo della retta in maniera variabile a seconda del reddito degli utenti SISSA.

TELELAVORO:

La SISSA ha proseguito i progetti di telelavoro per il personale tecnico amministrativo della SISSA, sulla base del Regolamento emanato il 18 febbraio 2013. Tali progetti sono finalizzati a diffondere modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro volte al contemperamento delle necessità delle strutture con migliori condizioni di vita dei dipendenti, che salvaguardino il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione.

FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI SERVIZIO (PART-TIME):

La SISSA ha proseguito l'utilizzo di modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una più flessibile articolazione dell'orario di servizio in presenza di particolari esigenze familiari (quali ad esempio l'assistenza a malati o ad anziani non autosufficienti).

3 – Linea di intervento: Azioni volte a favorire il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio del personale.

La SISSA ha proseguito e migliorato alcuni servizi a sostegno del benessere organizzativo con particolare riferimento alla prevenzione di possibili situazioni di disagio del personale.

CONSULENZA PSICOLOGICA PER STUDENTI E STUDENTESSE

È proseguito il servizio di Consulenza psicologica gratuita per gli/le studenti/studentesse organizzato dall'ARDiSS presso l'Università di Trieste.

CONSULENZA PSICOLOGICA PER TUTTO IL PERSONALE

Nel corso del 2017 il CUG ha promosso l'estensione del servizio di Consulenza psicologica gratuita a tutto il personale della SISSA, dove con personale della SISSA si intendono tutte le persone che operano all'interno della SISSA, persone assunte a tempo indeterminato o determinato, studenti di Master, studenti di PhD, assegnisti e borsisti di ricerca, e altro. Il servizio è stato attivato nel mese di marzo 2018 con la presenza in SISSA di una psicoterapeuta disponibile ogni giovedì dalle 10 alle 14.

OMBUDSPERSONS

È proseguita l'opera dell'ufficio degli Ombudspersons, istituito nel maggio 2014. La finalità di tale istituto è offrire a studenti/studentesse e ad 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.

CONSIGLIERA DI FIDUCIA

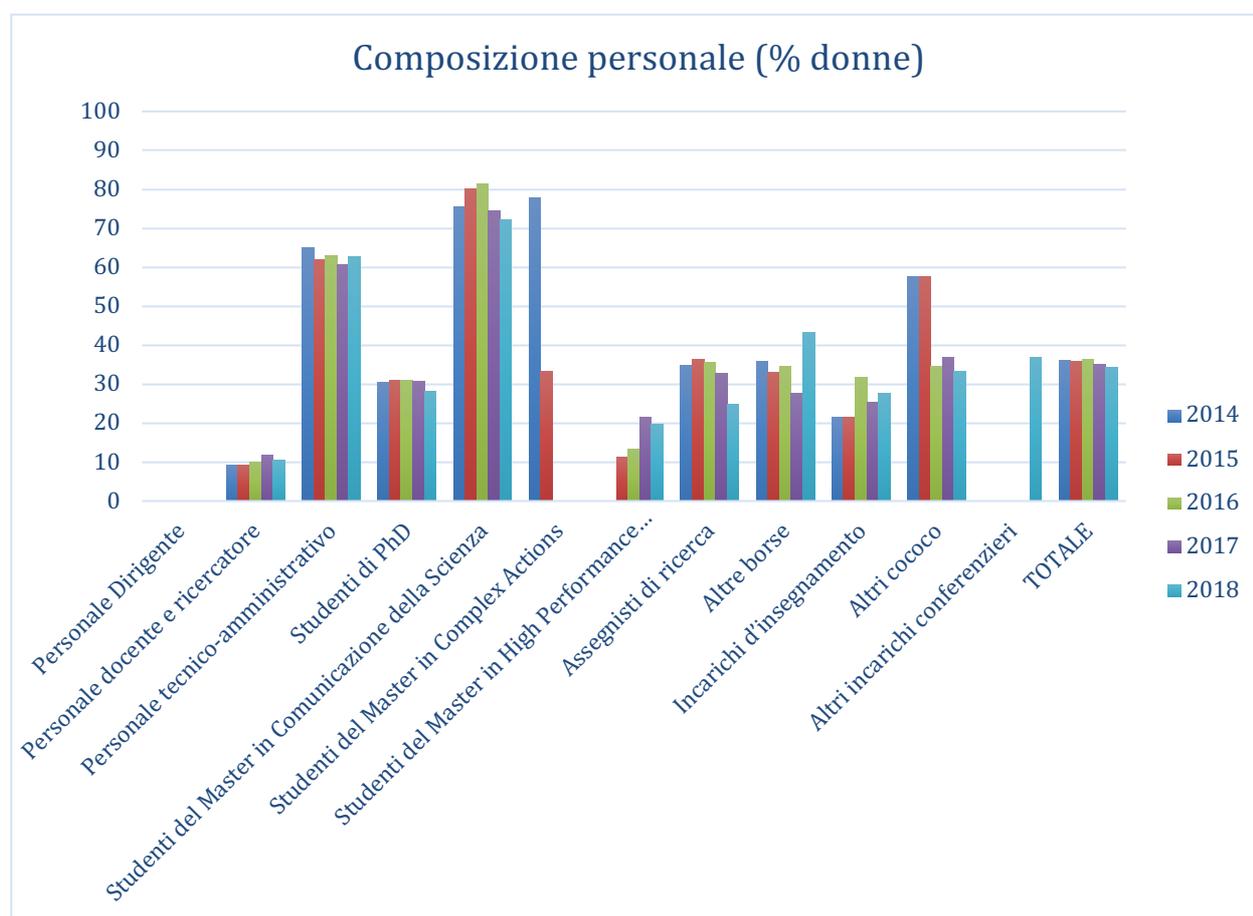
È proseguita l'attività della Consigliera di fiducia (esterna alla SISSA), che aveva iniziato l'attività a Gennaio 2016. La Consigliera di fiducia è incaricata istituzionalmente di fornire informazione, consulenza e assistenza gratuita ad ogni persona alla SISSA che percepisca disagio o che ritenga di essere oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing.

SITUAZIONE DEL PERSONALE

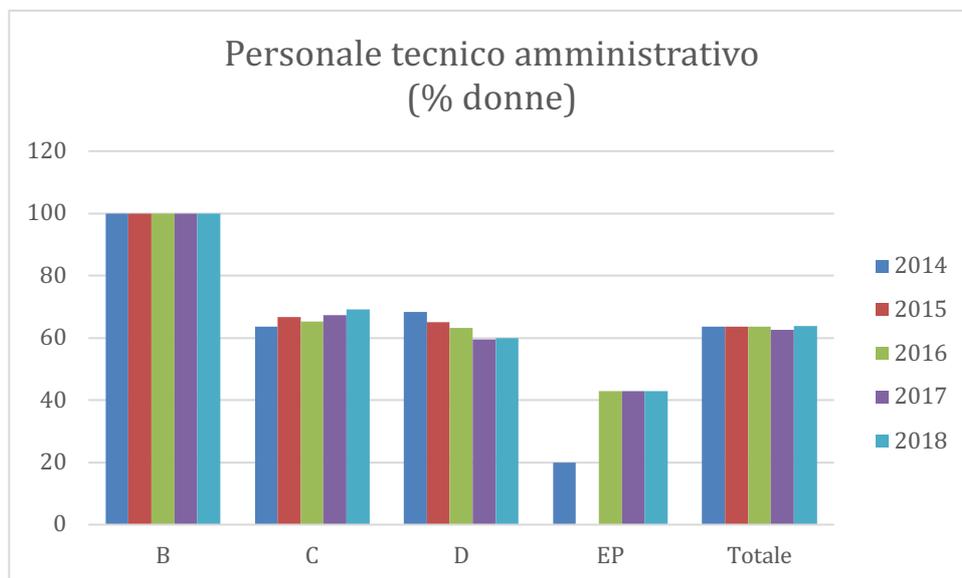
EQUILIBRIO DI GENERE

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” prevede, all’art. 48, la predisposizione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si riporta di seguito una analisi della composizione del personale in base a genere e ruolo del personale che ha operato alla SISSA nell’anno 2018 e, per confronto, negli anni precedenti. I grafici sono basati sulle tabelle riportate in Allegato.

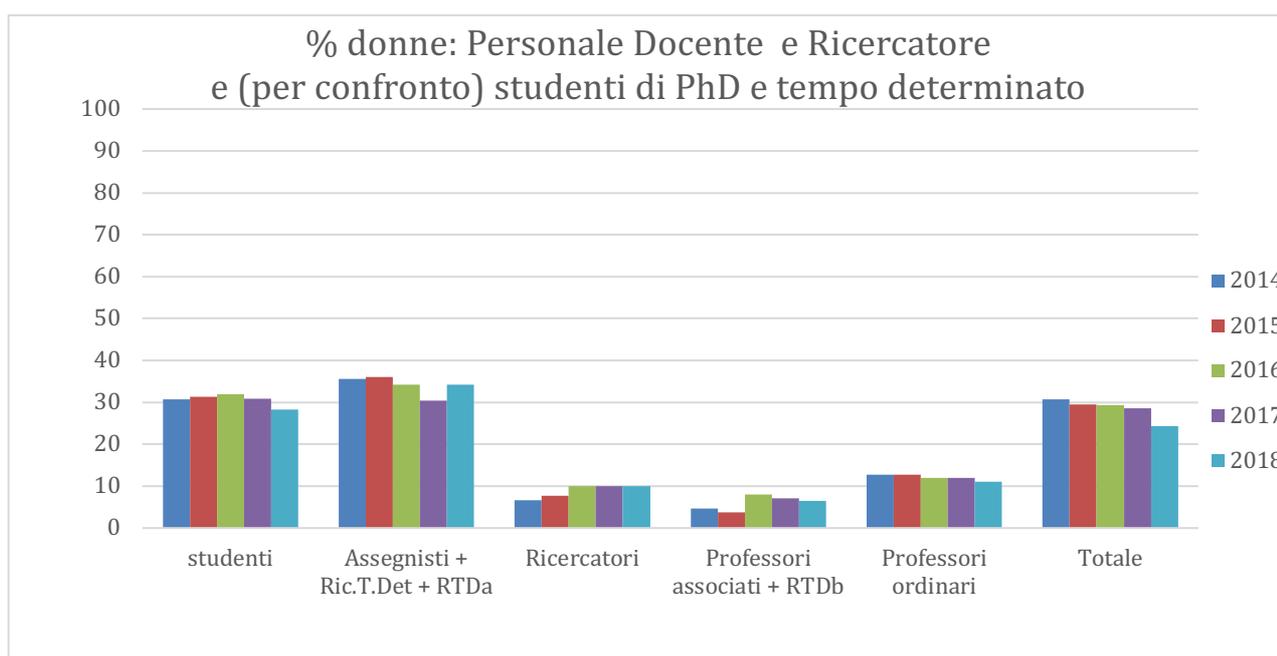


Nel complesso, il personale SISSA ha presentato nel 2018 un divario di genere di poco inferiore a 2/3. Su un totale di 1035 persone, le donne sono 355 (34%) e gli uomini sono 680 (66%). La suddivisione per categorie evidenzia che il maggior divario si registra tra il personale docente e ricercatore.



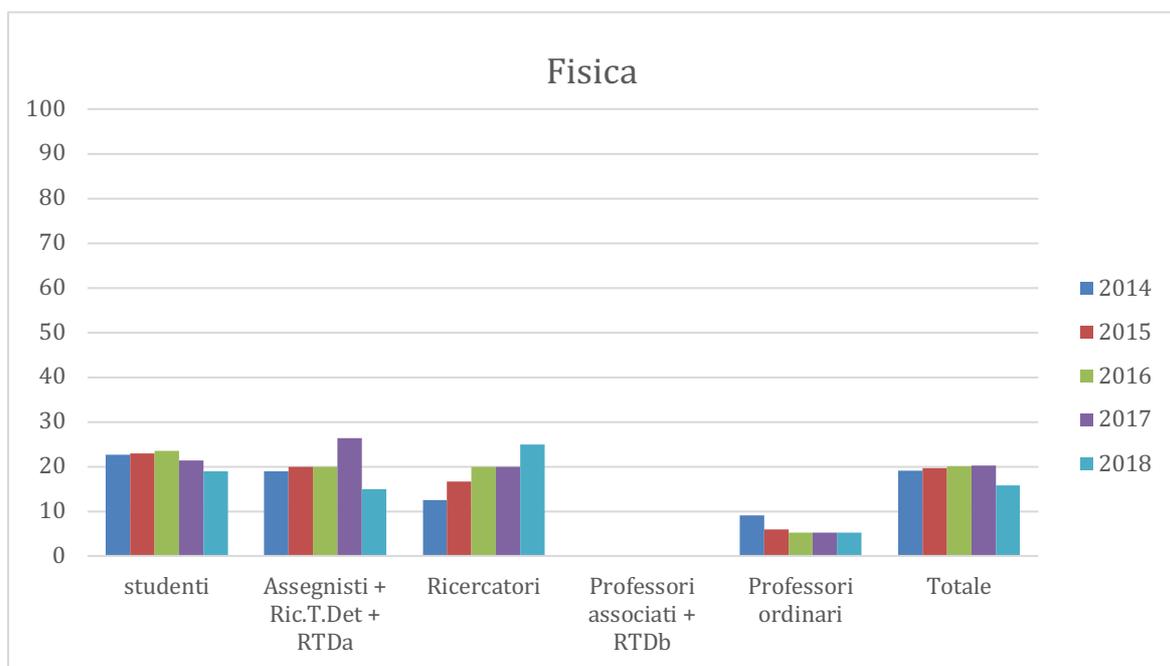
Nel personale tecnico-amministrativo il divario di genere è inferiore ai 2/3, con una percentuale di donne del 63% e una percentuale di uomini del 37%. L'andamento delle percentuali con la progressione di carriera mostra un "effetto forbice" moderato. La percentuale femminile diminuisce da un valore del 100% nel caso del personale di categoria B (dato statisticamente non significativo in quanto la categoria è rappresentata da una singola persona) al 43% nel caso del personale di categoria EP (1.4 deviazioni standard dal valore medio del 63%), con un riequilibrio a partire dal 2016. Anche la suddivisione tra personale a tempo determinato e indeterminato non presenta squilibri significativi.

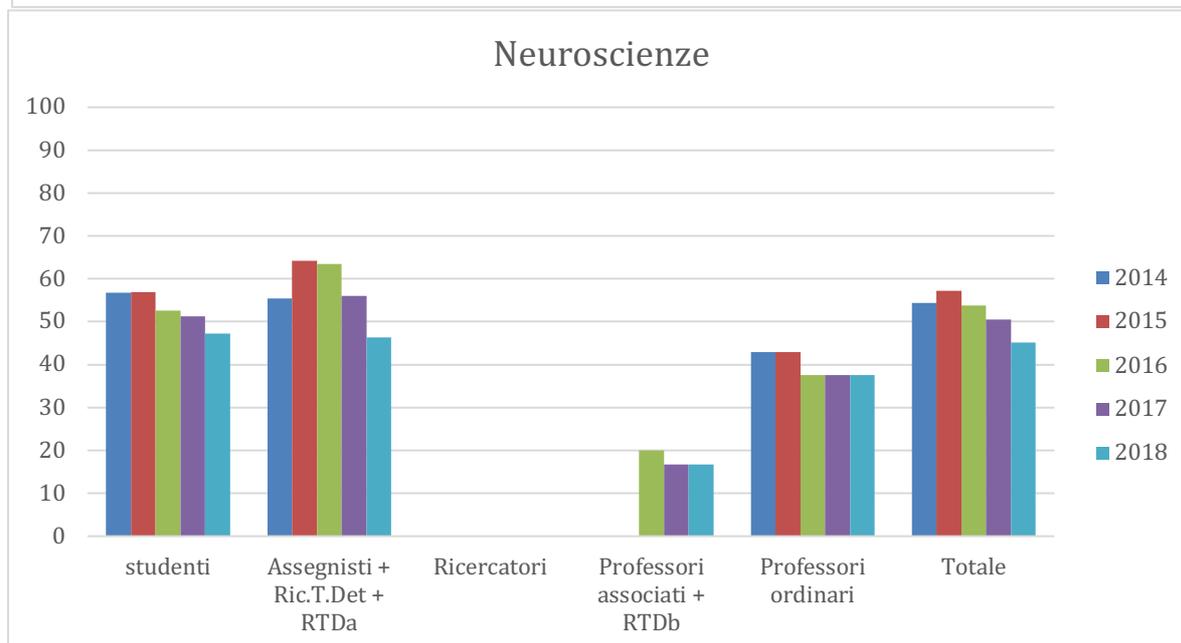
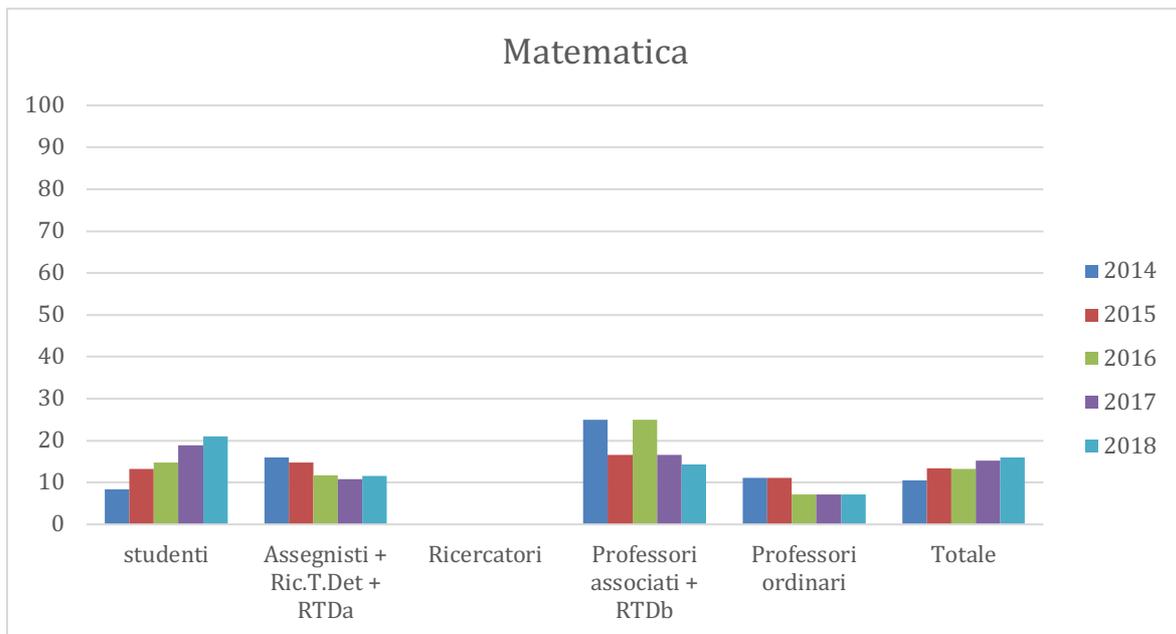
Per quanto riguarda il personale scientifico, si rileva un divario di genere molto pronunciato. Come evidenziato dal primo grafico di questa sezione, la percentuale femminile tra il personale docente e ricercatore si attesta nel 2018 al 11%. Si rileva pertanto la necessità di riequilibrio della presenza femminile in questa categoria. A questo scopo, si raccomanda che la SISSA prosegua e rafforzi le iniziative messe in atto per incentivare la partecipazione femminile ai concorsi, in particolare a quelli per personale strutturato, anche attraverso l'individuazione e l'incoraggiamento alla partecipazione di candidate di alto profilo a livello internazionale.

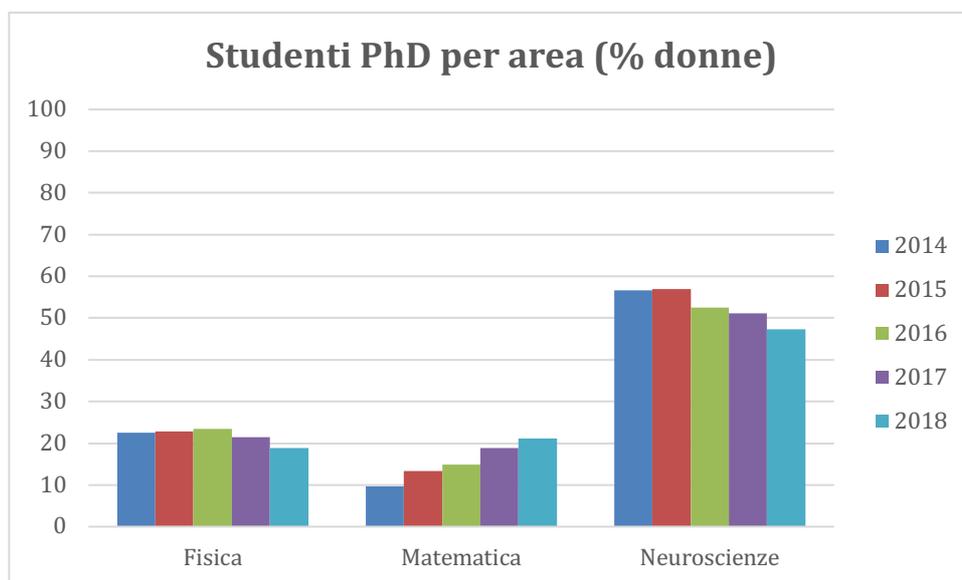


Due elementi contribuiscono al divario di genere nel personale docente e ricercatore. Il primo è la minore percentuale femminile già nella componente studentesca. Il secondo è la diminuzione di questa percentuale nel passaggio a posizioni strutturate. Il grafico precedente illustra entrambe le componenti. La percentuale femminile a livello studentesco si attesta su una media del 28%, con variazioni significative nelle tre aree, come si vedrà. Le percentuali si mantengono approssimativamente simili a livello di personale a tempo determinato (in tabella sono stati accorpati gli assegnisti di ricerca e i ricercatori a tempo determinato di differenti tipologie, eccetto gli RTDb, che sono stati accorpati con i professori associati). A livello di personale strutturato, tuttavia, si registra una significativa diminuzione e la percentuale si abbassa al 11%. La significativa diminuzione della presenza femminile a quel livello è evidente dal grafico. Utilizzando la percentuale riscontrata a livello della componente studentesca come base statistica, ovvero assumendo un valore atteso pari al 28% nel personale strutturato, il valore del 11% rappresenta uno scostamento superiore alle 3 deviazioni standard. La percentuale non diminuisce ulteriormente al livello di posizioni apicali.

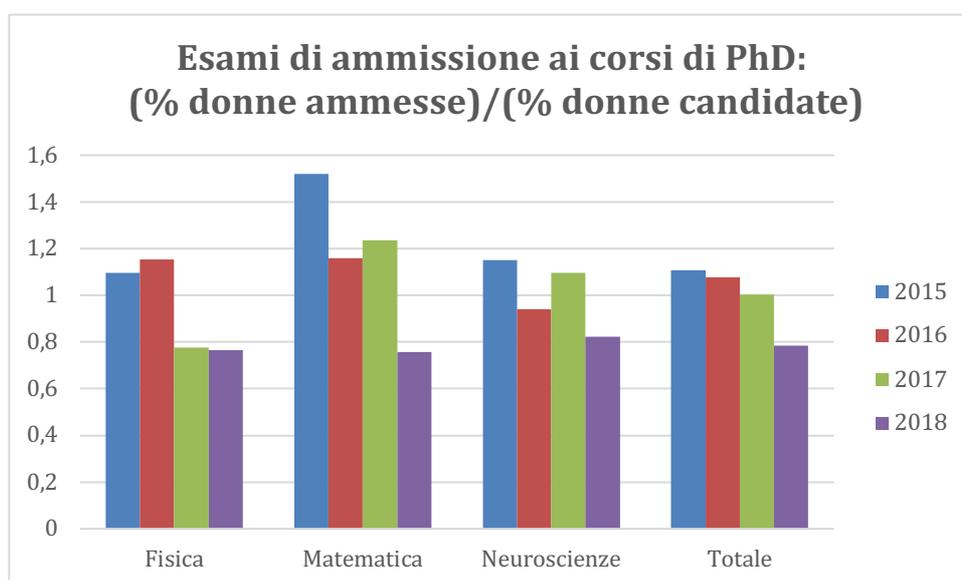
Nei prossimi tre grafici è rappresentato il dettaglio della precedente situazione nelle tre Aree di ricerca.







Il grafico precedente mostra come la percentuale femminile tra gli studenti e studentesse di PhD varia nelle tre Aree scientifiche. Mentre l'Area di Neuroscienze vede un sostanziale equilibrio di genere, la percentuale femminile è particolarmente bassa nelle due Aree teoriche, 19% a Fisica e 21% a Matematica. Va sottolineata la costante crescita nell'Area di Matematica, che ha visto la percentuale passare negli ultimi anni dal 10% al 20%. Si rileva quindi la necessità di riequilibrio della presenza femminile tra studenti e studentesse di PhD nelle Aree teoriche. Va detto tuttavia che il divario di genere è essenzialmente riconducibile alla minore presenza femminile agli esami di ammissione, come illustrato dal prossimo grafico.



Il grafico confronta la percentuale di donne candidate con la percentuale di donne ammesse ai corsi di PhD delle tre Aree. A differenza che negli anni precedenti, nel 2018 la percentuale di donne ammesse ai corsi di PhD è risultata inferiore rispetto alla percentuale di donne candidate di circa il 20% in tutte e tre le Aree. Da un punto di vista statistico, il dato rappresenta uno scostamento non superiore ad una deviazione standard dal valore atteso di donne ammesse in ogni Area (1.4 deviazioni standard se cumulato sulle tre Aree), a parità di probabilità di ammissione tra uomini e donne, e dunque non è al momento estremamente significativo. Tuttavia, il suo andamento andrà monitorato in futuro, anche alla luce del trend negativo.

Infine, i dati in appendice mostrano che l'utilizzo del part-time è leggermente più diffuso nella componente femminile del personale tecnico amministrativo, mentre l'utilizzo dei congedi parentali, dei permessi per esigenze di cure familiari e parentali e la fruizione di corsi di formazione sono largamente più diffusi nella componente femminile.

BENESSERE LAVORATIVO

Il CUG ha analizzato le relazioni prodotte da:

- Il Nucleo di Valutazione
- Il Consiglio degli Allievi
- La Consigliera di Fiducia
- La responsabile del servizio di consulenza psicologica

Ha inoltre preso visione di un documento a cura dei rappresentanti degli studenti ed assegnisti di ricerca riguardante la situazione dei permessi di soggiorno, ha sentito il Presidente della consulta del personale tecnico amministrativo, il Presidente della Commissione Paritetica e avviato la collaborazione con il medico competente e il servizio di prevenzione e sicurezza. Quest'ultima anche in funzione della collaborazione nella valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

La relazione del Nucleo di Valutazione sull'anno 2018 contiene alcuni elementi riguardanti il benessere lavorativo, di seguito riportati. "Circa il 90% dei rispondenti giudica necessario il servizio di supporto psicologico, e in alcune risposte libere se ne auspica l'attivazione in lingua inglese. Segnaliamo che è stato attivato di recente il servizio anche in lingua inglese. Il 57% degli studenti dice di essere informato sul servizio di assistenza psicologica; segnaliamo che questo dato, pur non essendo completamente soddisfacente, registra un significativo miglioramento rispetto all'anno scorso (quando la percentuale di studenti informati sul servizio era del 40%). Questo miglioramento è probabilmente frutto della intensa attività di informazione mirata che è stata messa in atto." "L'analisi dei dati di contesto che contribuiscono a creare le condizioni per un miglioramento continuo della performance, ha riguardato anche l'indagine sul "benessere organizzativo" che, condotta con periodicità annuale, ha consentito anche nel 2017, con un tasso di risposta del 82.7%, di disporre di dati, quantitativi e qualitativi, utili per effettuare interventi mirati, con particolare riferimento alla formazione e alla valorizzazione del personale dirigente e tecnico-amministrativo e a una più efficace condivisione e circolazione delle informazioni riguardanti sia gli obiettivi strategici dell'Ateneo, sia il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nelle azioni previste per il raggiungimento dei suddetti obiettivi. I dati medi disponibili, con scala 1-6, sono compresi tra 2,99 per la sezione "l'equità nella mia organizzazione" e 4,37 per "il mio lavoro" che precede "il senso di appartenenza" (4,33). I valori medi che si riferiscono alla valutazione del superiore gerarchico sono risultati pari a 3,97 per "Il mio responsabile e la mia crescita", 3,91 per "il mio responsabile e il sistema di valutazione" e 3,9 per "il mio responsabile e l'equità".

La relazione del Consiglio degli Allievi sull'anno 2018 contiene alcuni elementi riguardanti il benessere lavorativo, di seguito riportati. "The students are generally satisfied by the opportunities and the quality that they can find in the School, but there are some areas, like the process of being assigned to an advisor or the engagement in SISSA activities other than one's own research, that deserve deeper scrutiny. As students' representatives we are worried about these longstanding criticalities in particular in the Neuroscience area. Moreover, a small number of students expressed doubts about effectiveness of their education at SISSA. We know that SISSA is dealing these problems, but we think more effort is necessary." "The well-being of students is amongst the school priorities: it is for this purpose that the CUG, the psychological services and the Ombudspersons

have been created. It is of utmost importance that all students know the existence of such assets in SISSA...”. “We want also to underline the importance of the psychological support offered to students. We hope it can be confirmed and also increased in future considering the large number of requests.” “IT services: we are aware of the funding for improving Wi-Fi and we wish it will solve this ancient problem”. Il problema relativo al Wi-Fi, che riguarda la copertura non uniforme in alcune parti dell’edificio principale della SISSA, era già emerso nella scorsa indagine sullo stress lavoro-correlato.

Un documento redatto a cura dei rappresentanti dei postdoc e degli studenti, ha segnalato una riduzione dei tempi necessari per l’ottenimento del permesso di soggiorno ed ha anticipato una indagine quantitativa prevista per il marzo 2019.

La relazione della responsabile del servizio di consulenza psicologica dell’agosto 2018 segnala che i casi hanno riguardato per circa l’80% personale italiano e per circa il 20% personale straniero (distribuzione compatibile con quella che si riscontra in SISSA), per circa 2/3 donne e per circa 1/3 uomini (in SISSA si riscontra una distribuzione opposta, 1/3 di donne e 2/3 di uomini), per circa il 60% personale scientifico e per circa il 40% personale tecnico-amministrativo. La tipologia dei problemi riscontrati è risultata essere per circa il 60% di natura personale, di cui per circa il 20% interconnessa con un problema di tipo lavorativo, e per circa il 40% strettamente connessa al contesto lavorativo.

La relazione della consigliera di fiducia evidenzia come la SISSA rappresenti un contesto lavorativo “eccezionalmente positivo”, e sottolinea la solidità della rete deputata a tutelare il benessere psico-fisico della comunità SISSA, con numerose figure di garanzia in grado di intercettare e affrontare situazioni di malessere. Sono stati seguiti, ognuno attraverso una serie di colloqui personali e telefonici, 14 casi, ugualmente distribuiti tra personale scientifico e tecnico amministrativo e per genere, con una riduzione da attribuirsi all’avvio del servizio di supporto psicologico interno. Il limitato numero di segnalazioni riguarda situazioni percepite come disfunzionali; la strutturale incertezza sul futuro professionale da parte del personale scientifico a tempo determinato; i rapporti tra la componente scientifica e tecnico amministrativa in ragione delle differenti esigenze e background nazionale/internazionale. Per quanto riguarda la componente tecnico amministrativa, vengono apprezzati i percorsi di valorizzazione delle competenze professionali, relazionali e di management messi in atto dalla Direzione, nonché la riorganizzazione e le nuove assunzioni. Sono formulate infine alcune indicazioni: promuovere percorsi formativi – informativi (anche di breve durata) per consentire ai componenti di nuova nomina di approfondire competenze utili al ruolo; promuovere, come già avvenuto per il passato, momenti di confronto tra i soggetti con ruolo di garanzia (Rete del Benessere); valorizzare il ruolo di Sissa nel panorama universitario per promuovere prassi volte alla creazione di una cultura di genere in ambito scientifico; continuare, in ragione degli ottimi risultati ottenuti, con percorsi formativi rivolti al personale tecnico amministrativo di miglioramento del grado individuale di intelligenza emotiva e del relativo affinamento delle soft skills; verificare la possibilità di introduzione di analoghi percorsi rivolti anche a quanti operano in ambito accademico, specie se investiti di ruoli di coordinamento e gestione di “risorse umane”; verificare percorsi rivolti agli studenti, specie in occasione del loro ingresso in Sissa, di informazione sulla realtà anche tecnico-amministrativa della Scuola; verificare (se non già presente) la possibilità, per la durata del primo anno, di assicurare ai nuovi studenti un *tutor* (individuato anche tra studenti *senior* che abbiano fornito disponibilità in tal senso, eventualmente formati a ricoprire tale ruolo) che li affianchi nel percorso di inserimento nella comunità di Sissa.

Conclusioni

Uno dei problemi di maggiore impatto sul benessere degli studenti e assegnisti non-EU ha riguardato i tempi di attesa necessari per il conseguimento del permesso di soggiorno, che erano arrivati in passato a toccare una media di sei mesi. È molto positivo il progresso segnalato su questo fronte, grazie all'azione della Direzione, dell'ufficio mobilità e della segreteria studenti e alla collaborazione con la Questura e la Prefettura. Tale progresso sarà quantificato in una indagine annunciata per il marzo 2019.

Anche il problema della copertura Wi-Fi, non uniforme in alcune parti dell'edificio, dovrebbe avviarsi a soluzione. L'obiettivo "Assicurare una copertura di rete Wi-fi adeguata" è stato infatti inserito tra gli obiettivi dei servizi amministrativi e tecnici nel piano integrato SISSA 2019-2021, con un target di copertura del 100% entro il 31/12/2019.

Emerge in modo chiaro la soddisfazione degli studenti sul servizio di consulenza psicologica, che tuttavia non è ancora conosciuto dalla loro totalità. Al fine di aumentarne la visibilità, i rappresentanti degli studenti hanno presentato la rete di sostegno SISSA in occasione dell'apertura dell'anno accademico. Il CUG ha inoltre introdotto la segnalazione del servizio nel messaggio email in cui segnala la presenza in SISSA della Consigliera di Fiducia. Anche utile potrebbe rivelarsi la segnalazione del servizio da parte dei Coordinatori dei PhD (ad esempio in occasione di incontri di benvenuto con gli studenti) e dei supervisor stessi. La validazione del servizio da parte del docente può infatti giocare un ruolo significativo nella decisione dello studente di avvalersene.

Un dato che emerge sia dalla relazione del Nucleo di Valutazione che dalla relazione del Consiglio degli allievi riguarda problematiche sentite da alcuni studenti nell'Area di Neuroscienze. È plausibile che si tratti di situazioni localizzate, ma ciononostante con un impatto potenzialmente significativo. I rappresentanti degli studenti dell'Area dei Neuroscienze hanno iniziato una analisi dettagliata delle potenziali problematiche riportate dagli studenti attraverso una indagine che ha visto una larga partecipazione. L'analisi è stata completata nel 2019 (alcune misure sono già allo studio dell'Area).

La relazione della consigliera di fiducia evidenzia la presenza in SISSA di una solida rete di sostegno al benessere lavorativo e formula alcuni suggerimenti in particolare riguardo a percorsi di formazione.

ALLEGATO: DATI SULLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE E RUOLO

Tab.1-Composizione del personale: genere e ruolo

RUOLO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Personale Dirigente	0	0	1	100	1
Personale docente e ricercatore	10	10,8	75	89,2	89
Personale tecnico-amministrativo	79	62,7	47	37,3	126
Studenti di PhD	85	28,2	216	71,8	301
Studenti del Master in Comunicazione della Scienza	34	72,3	13	27,7	47
Studenti del Master in High Performance Computing	5	20,0	20	80,0	25
Assegnisti di ricerca	51	25,0	153	75,0	204
Altre borse	33	43,4	43	56,6	76
Incarichi d'insegnamento	10	27,8	26	72,2	36
Altri cococo	14	33,3	28	66,7	42
Altri incarichi conferenzieri	34	37,0	58	63,0	92
TOTALE	355	34,3	680	65,7	1035

Tab.2-Personale docente e ricercatore*

RUOLO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Professori ordinari	5	11,1	40	88,9	45
Professori associati	2	8	23	92	25
Ricercatori	1	10	9	90	10
Ricercatori a tempo det.	2	15,4	11	84,6	13
Totale	10	10,8	83	89,2	93

Tab.2-Personale docente e ricercatore (unici)

RUOLO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Professori ordinari	5	11,1	40	88,9	45
Professori associati	2	9,5	19	90,5	21
Ricercatori	1	14,3	6	85,7	7
Ricercatori tempo det.	2	16,7	10	83,3	12
Totale	10	11,8	75	88,2	85

Tab.2a-Personale docente per Area**Fisica**

Ordinari		Associati		Ricercatori conf.		Ricercatori tipo A		Ricercatori Tipo B		%	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
1	19	0	13	1	3	1	1	0	3	7,1(3)	92,9(39)

Matematica

Ordinari		Associati		Ricercatori conf.		Ricercatori tipo A		Ricercatori Tipo B		%	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
1	14	1	3	0	1	0	3	0	2	8,0(2)	92,0(23)

Neuroscienze

Ordinari		Associati		Ricercatori conf.		Ricercatori tipo A		Ricercatori Tipo B		%	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
3	7	1	3	0	2	1	0	0	1	27,8(5)	72,2(13)

Tab.3a-Personale tecnico-amministrativo di ruolo

CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
B	1	100	0	0	1

C	38	69,1	17	30,9	55
D	27	60	18	40	45
EP	3	42,9	4	57,1	7
Totale	69	63,9	39	36,1	108

Tab.3b-Personale tecnico-amministrativo a tempo determinato

CATEGORIA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
C	7	77,8	2	22,2	9
D	2	50	2	50	4
tecnologi	1	20	4	80	5
Totale	10	55,6	8	44,6	18

Tab.4a-Studenti di PhD per nazionalità

NAZIONALITA'	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
ITALIANA	54	25,8	155	74,2	209
UE	7	33,3	14	66,7	21
EXTRA UE	24	33,8	47	66,2	71
Totale	85	28,2	216	71,8	301

Tab.4b-Studenti di PhD per Area

Area Fisica

Italiani		UE		NonUE		Totale		%	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
16	75	2	9	7	23	25	107	18,9	81,1

Area

Matematica

Italiani		UE		NonUE		Totale		%	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
8	40	0	3	8	17	16	60	21,1	78,9

Area Neuroscienze

Italiani		UE		NonUE		Totale		%	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
30	39	5	2	9	8	44	49	47,3	52,7

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2012

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	88	17,2	425	82,8	513
Matematica	42	17,4	199	82,6	241
Neuroscienze	151	39,2	234	60,8	385
Totale	281	24,7	858	75,3	1139

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2013

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	96	19,0	410	81,0	506
Matematica	23	11,6	176	88,4	199
Neuroscienze	127	40,1	190	59,9	317
Totale	246	24,1	776	75,9	1022

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2014

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	87	18,1	393	81,9	480
Matematica	34	15,3	188	84,7	222
Neuroscienze	172	45,9	203	54,1	375
Totale	293	27,2	784	72,8	1077

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2015

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	97	20,0	387	80,0	484
Matematica	34	14,6	199	85,4	233
Neuroscienze	199	43,4	260	56,6	459
Totale	330	28,1	846	71,9	1176

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2016

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	87	20,2	343	79,8	430
Matematica	44	24,0	139	76,0	183
Neuroscienze	128	48,7	135	51,3	263
Totale	259	29,6	617	70,4	876

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2017

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	112	21,5	410	78,5	522
Matematica	31	19,0	132	81,0	163
Neuroscienze	154	51,5	145	48,5	299
Totale	297	30,2	687	69,8	984

Tab.4C Candidati PHD per Area anno 2018

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	113	19,2	477	80,8	590
Matematica	37	17,2	178	82,8	215
Neuroscienze	141	44,2	178	55,8	319
Totale	291	25,9	833	74,1	1124

Tab.4D Vincitori PHD per Area anno 2015

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	7	21,9	25	78,1	32
Matematica	4	22,2	14	77,8	18
Neuroscienze	12	50	12	50	24
Totale	23	31,1	51	68,9	74

Tab.4D Vincitori PHD per Area anno 2016

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	7	23,3	23	66,7	30
Matematica	5	27,8	13	72,2	18
Neuroscienze	11	45,8	13	54,2	24
Totale	23	31,9	49	68,1	72

Tab.4D Vincitori PHD per Area anno 2017

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	6	16,7	30	83,3	36
Matematica	4	23,5	13	76,5	17
Neuroscienze	13	56,5	10	43,5	23
Totale	23	30,3	53	69,7	76

Tab.4D Vincitori PHD per Area anno 2018

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	5	14,7	29	85,3	34
Matematica	3	13,0	20	87,0	23
Neuroscienze	8	36,4	14	63,6	22
Totale	16	20,3	63	79,7	79

Tab.4E Candidati PHD per corso dottorato anno 2016

DOTTORATO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTAL E
Astroparticle physics	14	18,9	60	81,1	74
Astrophysics	18	19,6	74	80,4	92
Physics and chemistry biological systems	20	37,7	33	62,3	53
Statistical physics	7	16,7	35	83,3	42
Teoretical particle physics	21	17,8	97	82,2	118
Condensed matter	7	13,7	44	86,3	51
Mathematical analysis	28	27,7	73	72,3	101
Geometry and mathematical physics	16	19,5	66	80,5	82
Neurobiology	20	44,4	25	55,6	45
Molecular biology	53	54,1	45	45,9	98
Functional and structural genomics	25	50,0	25	50,0	50
Cognitive neuroscience	32	45,1	39	54,9	71
Totale	259	29,6	617	70,4	876

Tab.4E Candidati PHD per corso dottorato anno 2017

DOTTORATO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTAL E
Astroparticle physics	19	20,4	74	79,6	93
Astrophysics	30	31,2	66	68,8	96

Physics and chemistry biological systems	18	23,7	58	76,3	76
Statistical physics	10	18,5	44	81,5	54
Teoretical particle physics	20	14,7	116	85,3	136
Condensed matter	15	22,4	52	77,6	67
Mathematical analysis	19	21,1	71	78,9	90
Geometry and mathematical physics	12	16,4	61	83,6	73
Neurobiology	34	54,8	28	45,2	62
Molecular biology	27	52,9	24	47,1	51
Functional and structural genomics	24	42,1	33	57,9	57
Cognitive neuroscience	69	53,5	60	46,5	129
Totale	297	30,2	687	69,8	984

Tab.4E Candidati PHD per corso dottorato anno 2018

DOTTORATO	DONNE	%	UOMINI	%	TOTAL E
Astroparticle physics	24	18,5	106	81,5	130
Astrophysics	31	30,4	71	69,6	102
Physics and chemistry biological systems	16	25,4	47	74,6	63
Statistical physics	7	11,3	55	88,7	62
Teoretical particle physics	25	14,3	150	85,7	175
Condensed matter	10	17,2	48	82,8	58
Mathematical analysis	22	17,5	104	82,5	126
Geometry and mathematical physics	15	16,9	74	83,1	89
Neurobiology	32	49,8	35	50,2	67
Molecular biology	34	46,6	39	53,4	73
Functional and structural genomics	17	34,7	32	66,3	49
Cognitive neuroscience	58	44,6	72	55,4	130
Totale	291	25,9	833	74,1	1124

Tab.5 Assegnisti per area

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	12	15	68	85	80
Matematica	6	11,88	45	88,2	51
Neuroscienze	31	45,6	37	54,4	68
ILAS	2	40,0	3	60,0	5
Totale	51	25	153	75	204

Dimissioni di Assegnisti nel 2018:
22 (14 uomini, 8 donne)

Tab.6 altre borse per tipologia

TIPO BORSA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Borse prelaurea	7	41,2	10	58,8	17
Borse post-laurea	12	33,3	24	66,7	36
Borse di ricerca	14	60,9	9	39,1	23
Totale	33	43,4	43	56,6	76

Tab.7 Personale docente a tempo definito per genere al 31/12/2018

DONNE	UOMINI	TOTALE
0	2	2

Tab.8 Tempo pieno/part-time personale tecnico-amministrativo

Personale tecnico-amministrativo in part-time per genere al 31/12/2018

DONNE	UOMINI	TOTALE
9	3	12

Fruizione di congedi e permessi per esigenze di cure familiari e parentali

Tab.9 congedo parentale obbligatorio

CONGEDO PARENTALE OBBLIGATORIO	DURATA MEDIA IN ORE
Donne	1 73
Uomini	1 27
Totale	2 50

Tab.10 congedo parentale facoltativo

CONGEDO PARENTALE FACOLTATIVO	DURATA MEDIA IN ORE
Donne	16 168
Uomini	3 114
Totale	19 160

Tab.11/a Legge 104/92

Permessi L.104/92	Donne	Uomini	Totale
Per se stesso	2	0	2
Per assistenza a parente o affine	5	1	6
Totale	7	1	8

Tab.11/b Legge 104/92

Permessi L.104/92	Ore medie annue donne	Ore medie annue uomini	Ore medie
Per se stesso	231	0	231
Per assistenza a parente o affine	88	114	93

Tab. 12 Formazione 2018 distribuita per genere

	M	F
Condivisa	14	49
Interna	29	93
Esterna	9	41
TOTALE	52	183
Media corsi per dipendente	1,11	2,32

Commissioni concorso**Tab.13 Commissari concorso Assegni di Ricerca anno 2018**

AREA	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Fisica	2	2,4	80	97,6	82
Matematica	1	4,0	24	96,0	25
Neuroscienze	12	26,1	34	73,9	46
Totale	15	9,8	138	90,2	153

Percentuale di Commissioni con almeno un terzo di donne:

Fisica 0/22 Matematica 0/6 Neuroscienze 8/15

Tab.14 Commissari concorso personale strutturato anno 2018

Tipologia	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE
Docenti	6	30,0	14	70,0	20
Ricercatori	3	16,7	15	83,3	18
PTA	5	33,3	10	66,7	15
Totale	14	26,4	39	73,6	53

Percentuale di Commissioni con almeno un terzo di donne:

Docenti 2/4 Ricercatori 2/6 PTA 4/5